

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru (tenaga pendidik) yang efektif adalah mereka yang berhasil membawa peserta didik mencapai tujuan pembelajaran sesuai dengan kaidah yang berlaku dalam pendidikan. Di dalam dunia pendidikan, guru adalah seorang pendidik, pembimbing dan pengembang kurikulum yang dapat menciptakan kondisi dan suasana belajar yang kondusif, yaitu suasana belajar yang menyenangkan, menarik, memberi rasa aman, memberikan ruang pada siswa untuk berfikir aktif, kreatif dan inovatif dalam mengeksplorasi dan mengelaborasi kemampuannya.<sup>1</sup>

Maka dari itu, guru sebagai pemegang jabatan pendidik dituntut untuk memiliki kemampuan atau kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Selain itu juga, seorang guru perlu menguasai bahan pelajaran dan menguasai cara-cara mengajar serta memiliki kepribadian yang kokoh sebagai dasar kompetensi. Jika guru tidak memiliki kepribadian, tidak menguasai bahan pelajaran serta tidak pula mengetahui cara-cara mengajar, maka guru akan mengalami kegagalan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Peranan guru sangat menentukan dalam usaha peningkatan mutu pendidikan formal. Untuk itu guru sebagai agen pembelajaran dituntut untuk

---

<sup>1</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2011 hal. 19

mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan pendidikan. Guru mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis dalam pembangunan bidang pendidikan, dan oleh karena itu perlu ada pengembangan guru sebagai profesi yang bermartabat.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 4 menegaskan bahwa guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, guru wajib untuk memiliki syarat tertentu, salah satu di antaranya adalah kompetensi.<sup>2</sup>

Oleh karena itu, kompetensi mutlak dimiliki guru sebagai kemampuan, kecakapan atau keterampilan dalam mengelola kegiatan pendidikan. Dengan demikian, kompetensi guru berarti pemilikan pengetahuan keguruan dan pemilikan keterampilan serta kemampuan sebagai guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik<sup>3</sup>. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, bahwa “Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh Guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”.<sup>3</sup>

Dalam UU Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 1 disebutkan bahwa, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan,

---

<sup>2</sup> Oemar Hamalik, , *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendidikan Kompetensi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003, hal 15

<sup>3</sup> Peraturan pemerintah nomor 74 tahun 2008 tentang guru, lembaran negara RI 2008, hal 194

dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>4</sup>

Menurut Jejen Musfah dalam bukunya yang berjudul *peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan*, menyebutkan bahwa kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan ketrampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar.<sup>5</sup>

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Sementara menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh ke dalam empat kompetensi, yaitu:

1. Kompetensi pedagogik; kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik.

---

<sup>4</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, 2008, h 193

<sup>5</sup> Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar*, Jakarta; Kencana, 2011 hal.27

2. Kompetensi kepribadian; kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
3. Kompetensi sosial; kemampuan guru untuk berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, wali siswa dan masyarakat.
4. Kompetensi professional, kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam.<sup>6</sup>

Dalam hal ini yang menjadi sasaran untuk menunjang mutu pendidikan adalah guru maka kompetensi profesional yang harus ditingkatkan tidak saja mencakup pengetahuan dan ketrampilan saja, tetapi yang diharapkan adalah kemauan diri untuk melakukan peningkatan yang menunjang kelayakan kompetensinya. Kompetensi profesional guru adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dalam menjalankan tugas keprofesionalan. Kinerja pendidik dan tenaga kependidikan khususnya guru, selain ditentukan oleh kualifikasi akademik dan juga kompetensi juga ditentukan oleh kesejahteraan, karena kesejahteraan yang memadai akan memberi motivasi kepada guru agar melakukan tugas profesionalnya secara sungguh-sungguh.<sup>7</sup>

Walaupun pada dasarnya guru telah memiliki kompetensi professional yang sifatnya kognitif, afektif, dan unjuk kerja sehingga guru mampu melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Kemampuan yang dicapai melalui sejumlah pengalaman belajar yang sesuai memang telah memberikan dasar

---

<sup>6</sup> Sunarjo, *LSBS Guru Konservatif Menuju guru Inovatif*, Malang: Bayu Media Publishing, 2009, hal.115-117

<sup>7</sup> Tisna Atmaja, *Pola Pembaharuan Sistem Pendidikan Tenaga Kependidikan*, Jakarta: Depdikbud, 1995 hal.44.

kesiapan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.

Adapun sepuluh macam kompetensi profesional yang harus dimiliki guru, yaitu: (1) menguasai bahan, (2) mengelola program belajar - mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media/sumber, (5) menguasai landasanlandasan kependidikan, (6) mengelola interaksi belajar - mengajar, (7) menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran, (8) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, (10) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.<sup>8</sup>

Selain dari sepuluh kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut, jugadijelaskan tentang peranan guru yang berkaitan dengan kompetensi guru, diantaranya; (a) Guru melaksanakan diagnosis terhadap perilaku awal siswa, (b) guru menyiapkan perangkat pembelajaran (RPP), (c) guru melaksanakan proses pembelajaran, (d) guru sebagai pelaksana administrasi sekolah, (e) guru sebagai komunikator, (f) guru sebagai pengelola kelas, (g) guru sebagai pengembang kurikulum.<sup>9</sup>

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia departement of education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian ini menyoroti tiga

---

<sup>8</sup> Raka Joni, *Pendekatan Kemampuan Dalam Pendidikan Tenaga Kependidikan*, Jakarta Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1999, h.. 36

<sup>9</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta; PT.Raja Grafindo Persada, 2011 hal. 59

aspek utama kemampuan guru, yaitu; (1) rencana pelaksanaan pembelajaran (*teching plans and material*), (2) prosedur pembelajaran (*calssroom procedure*), dan hubungan antarpribadi (*interpersonal skill*), dan (3) penilaian pembelajaran.<sup>10</sup>

Di samping itu, sering kali beberapa aspek kemampuan diperoleh melalui usaha sendiri atau pengalaman ketika telah menjadi guru, dan acap kali beberapa aspek kompetensi baru bisa dipahami dan dapat dilaksanakan setelah melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan atau kegiatan pengembangan lainnya. Oleh karena itu, upaya pengembangan diri guru secara berkesinambungan menjadi amat penting dan menjadi kebutuhan untuk menuju ke arah pelaksanaan tugas dan tanggung jawab keguruan secara profesional.<sup>11</sup>

Pada lembaga pendidikan saat ini, cara yang populer untuk pengembangan kemampuan profesional guru adalah dengan melakukan penataran (*in service training*) baik dalam rangka penyegaran (*refreshing*) maupun peningkatan kemampuan (*up-grading*). Cara lain baik dilakukan sendiri-sendiri (*informal*) atau bersama-sama, seperti : *on the job training*, *workshop*, *seminar*, *diskusi panel*, *rapat-rapat*, *simposium*, *konferensi*, *lesson study*, *micro teaching*, *supervisi pendidikan* dan sebagainya.<sup>12</sup>

Peningkatan profesional guru mendorong agar seorang guru lebih inovatif dalam menyampaikan pembelajarannya, baik itu dalam hal penyampaian materi, penggunaan metode, sampai pada penguasaan media

---

<sup>10</sup> Rusman, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, hal.75

<sup>11</sup> Suparlan, *menjadi guru efektif*, yogyakarta : hikayat publisihing, 2005 , hal 35

<sup>12</sup> Udin saefudin said, *pengembangan profesi guru*, (Bandung : CV. Alfabeta, 2009), hal

pembelajaran, hal ini ditujukan dalam rangka agar peserta didik dapat menyerap materi yang disampaikan oleh guru secara optimal. Hal ini merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh dunia pendidikan dimana alat teknologi semakin canggih, arus informasi semakin deras, dan guru dituntut untuk dapat mengemban amanatnya sebagai wadah filter informasi dan pengetahuan global. Cara meningkatkan kompetensi guru ialah melalui pendidikan pra jabatan atau pre-service dan pendidikan dalam jabatan atau disebutkan juga dengan jalur in-service training.<sup>13</sup>

Salah satu fenomena yang peneliti angkat yakni tentang peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh. MIN Melayu Muara Teweh mempunyai tenaga pendidik berjumlah 44, diantaranya 18 sudah mempunyai sertifikat pendidik, 2 orang guru sedang melanjutkan studi S2, 2 lulusan diploma. Dari perbedaan kelulusan tersebut tidak menjadi halangan bagi pihak madrasah untuk berusaha mengadakan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi guru dalam hal mengajar. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diadakan sekolah tersebut, semua guru diharapkan dan wajib untuk mengikuti pelatihan tersebut dengan maksud untuk meningkatkan kompetensi profesional guru.

Guru profesional di MIN Melayu Muara Teweh ini, semuanya masih belum terlihat begitu meyakinkan, atau dapat dikatakan belum bisa dikatakan sebagai guru profesional, tetapi ada beberapa dari mereka yang sudah

---

<sup>13</sup> Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar*, hal.10

dikatakan guru profesional karena sudah tersertifikasi. Dan karena masih banyak kekurangan dalam kompetensi mengajar guru, disinilah pendidikan dan pelatihan itu diperlukan demi meningkatkan kualitas guru, guru profesional di MIN Melayu Muara Teweh masih belum banyak tetapi sedang diusahakan, agar kualitas pembelajaran juga meningkat.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengangkatnya untuk dijadikan judul penelitian, dengan demikian, judul penelitian adalah: **MANAJEMEN PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL TENAGA PENDIDIK DI MIN MELAYU MUARA TEEWH.**

#### **B. Fokus dan Subfokus Penelitian**

Berkaitan dengan manajemen peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik, maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah manajemen peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik MIN Melayu Muara Teweh, sedangkan subfokus penelitian ini adalah:

1. Perencanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik
2. Pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik

#### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini berkaitan dengan manajemen peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik yang akan diterapkan di madrasah, dapat dirumuskan sebagai berikut:



1. Bagaimana perencanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik MIN Melayu Muara Teweh ?
2. Bagaimana pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik MIN Melayu Muara Teweh ?

#### **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendiskripsikan perencanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu MuaraTeweh
2. Untuk mendiskripsikan pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh.

Kegunaan dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang mendalam dan komprehensif terhadap peneliti khususnya dan instansi-instansi yang akan dan sedang meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik di madrasah. Dan idealnya, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa aspek, diantaranya :

##### **1. SecaraTeoritis**

Melalui penelitian ini diharapkan akan menghasilkan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh, yang dapat digunakan untuk menambah teori-teori manajemen yang telah ada.

##### **2. Secara Praktis**

Memberi masukan bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Barito Utara, sebagai salah satu acuan dalam mengambil keputusan dan kebijakan tentang perencanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik dan pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Pengertian Manajemen

Sekolah sebagai organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai suatu tujuan. Salah satu aktivitas adalah manajemen.<sup>14</sup> Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, yaitu *management* dari kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus, mengelola. Selanjutnya, definisi manajemen berkembang lebih lengkap.<sup>15</sup> Pengertian lain dari manajemen yang masih berasal dari bahasa Inggris adalah *administration* sebagai *the management of executive affairs*.<sup>16</sup> Akhirnya *management* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.<sup>17</sup>

Manajemen, pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen ini biasa dikenal dalam ilmu ekonomi yang memfokuskan pada profit (keuntungan) dan komoditas komersial. Seorang manajer adalah orang yang menggunakan wewenang dan kebijaksanaan organisasi/perusahaan untuk menggerakkan staf atau bawahannya

---

<sup>14</sup> Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004, h. 1

<sup>15</sup> Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras, 2009, h. 8

<sup>16</sup> Suharsimi Arikanto, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2009, h. 2

<sup>17</sup> Agus Wibowo, *Manajemen Pendidikan Karakter ....*, h. 29

mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>18</sup> Karena itu, seorang manajer biasanya bertugas untuk mengelola sumber daya fisik, yang berupa *capital* (model), *human skill* (keterampilan-keterampilan manusia), *raw material* (bahan mentah), dan *technology* agar dapat melahirkan produktivitas, efisiensi, tepat waktu (sesuai rencana kerja), dan kualitas.

Pengertian manajemen telah banyak dibahas oleh para ahli. Menurut Zulkifli Amsyah, manajemen adalah proses kegiatan mengelola sumber daya manusia, materi, dan metode berdasarkan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan dapat dicapai secara efisien dan efektif.<sup>19</sup> Senada yang diungkapkan oleh George Terry dalam Saefullah, yakni *“management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources”*. Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan melalui orang atau sumber daya lain untuk mewujudkan tujuan. Proses yang dikemukakan Terry inilah yang secara populer dikenal dengan singkatan POAC (*planning, organizing, actuating, controlling* ).<sup>20</sup>

Manajemen juga sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu, menurut Luther Gulick, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis

---

38. <sup>18</sup> Novan Ardy Wiyani, *Manajemen Pendidikan Karakter*, Yogyakarta: Pedagogia, h.

<sup>19</sup> Lasa Hs, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, Yogyakarta: Pinus, 2007, h. 17

<sup>20</sup> Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 2012, h. 2

berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat, menurut Follet,<sup>21</sup> karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk menncapai suatu prestasi manajer.<sup>22</sup> Sedangkan tujuan utama dari manajemen adalah produktivitas dan kepuasan.

Berdasarkan pendapat para ahli manajemen sebagaimana diuraikan di atas, dapat di simpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang sistemik dan kooperatif dalam usaha memanfaatkan sumber daya yang ada, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

## **2. Peningkatan**

Kata “peningkatan” berasal dari kata “tingkat” yang berarti: 1. susunan yang berlapis-lapis atau berlinggek-lenggek seperti lenggek rumah, tumpuan pada tangga (jenjang); 2. tinggi rendah martabat (kedudukan, jabatan, kemajuan, peradaban, dan sebagainya); pangkat; derajat; taraf; kelas; 3. batas waktu (masa); sepadan suatu peristiwa (proses, kejadian, dan sebagainya); babakan; tahap. Sedangkan kata “peningkatan” merupakan kata benda yang berarti proses, cara, perbuatan meningkatkan melalui usaha, kegiatan dan sebagainya

---

<sup>21</sup> Mary Parker Follet mengatakan bahwa manajemen adalah suatu seni karena untuk melakukan suatu pekerjaan melalui orang lain dibutuhkan keterampilan khusus, terutama keterampilan mengarahkan, memengaruhi, dan membina pekerja agar melaksanakan keinginan pemimpin demi tercaainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Lihat Hikamt, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2009, hal. 12

<sup>22</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Manajemen Pengelolaan dan Kepemimpinan Pendidikan Profesional: Panduan Quality Control bagi Para Pelaku Lembaga Pendidikan*, Yogyakarta: Diva Press, 2009, hal. 70

Pengertian peningkatan secara epistemologi adalah menaikkan derajat taraf dan sebagainya mempertinggi memperhebat produksi dan sebagainya.<sup>23</sup> Dalam suatu pembelajaran tentu memiliki tujuan yaitu agar materi yang disampaikan bisa dimengerti, difahami dan dilaksanakan sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai. Upaya yang dilakukan dengan berbagai cara supaya siswa dapat melakukan kegiatan sehingga akan mengalami perubahan menjadi lebih baik. Menurut Adi D, dalam kamus bahasanya istilah peningkatan berasal dari kata tingkat yang berarti berlapis-lapis dari sesuatu yang tersusun sedemikian rupa, sehingga membentuk suatu susunan yang ideal, sedangkan peningkatan adalah kemajuan dari seseorang dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Peningkatan adalah proses, cara, perbuatan untuk menaikkan sesuatu atau usaha kegiatan untuk memajukan sesuatu ke suatu arah yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Yang dimaksud dengan peningkatan dalam penelitian ini adalah suatu cara untuk membuat kompetensi guru menjadi lebih baik atau meningkat kompetensi profesionalnya, dari yang sudah baik agar bisa menjadi lebih baik lagi dan lebih ditingkatkan kemampuan profesionalnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh pembelajar (guru) untuk membantu pelajar (siswa) dalam meningkatkan proses pembelajaran sehingga dapat lebih mudah mempelajarinya. Pembelajaran dikatakan

---

<sup>57</sup> Peter salim dan yeni salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer* (Jakarta : Modern Press, 1995), h. 160.

meningkat apabila adanya suatu perubahan dalam proses pembelajaran, hasil pembelajaran dan kualitas pembelajaran mengalami perubahan secara berkualitas.

### **3. Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik**

#### **a. Pengertian Kompetensi**

Kita sering mendengar istilah kompetensi, terutama jika dikaitkan dengan salah satu profesi. Untuk memerankan sebuah profesi dibutuhkan adanya kompetensi. Dengan adanya kompetensi lahirlah profesionalisme dalam profesi. Jika tenaga profesi itu profesional maka tujuan sebuah profesi akan tercapai dengan optimal.

Perubahan yang terjadi pada Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasan manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku. Menurut Kamus Besar

Bahasa Indonesia, Kompetensi adalah kewenangan ( kekuasaan ) untuk menentukan ( memutuskan sesuatu ).<sup>24</sup> Sedangkan pengertian dasarnya adalah kemampuan atau kecakapan.<sup>25</sup> Dalam kamus ilmiah populer dikemukakan bahwa kompetensi adalah kecakapan, kewenangan, kekuasaan dan kemampuan.<sup>26</sup>

Secara terminologi, beberapa ahli mengajukan definisi kompetensi berbeda-beda tetapi pada prinsipnya mengandung makna yang sama. Muhibbin Syah menyatakan bahwa pengertian dasar kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan.<sup>27</sup>

Sementara itu Usman berpendapat bahwa kompetensi berarti suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.<sup>28</sup> Kemudian Muhaimin menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu.<sup>29</sup>

Dalam hal ini, kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah

---

<sup>24</sup> <http://kbbi.web.id/kompetensi>, ( on line 1 Juli 2015 ).

<sup>25</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum...*, h. 405.

<sup>26</sup> Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: PT. Arkola, 1994, h. 353.

<sup>27</sup> Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000, h. 29.

<sup>28</sup> Mohammad User Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1994, h.1.

<sup>29</sup> Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, h.



menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-prilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.<sup>30</sup>

Robbins menyebutkan kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.<sup>31</sup>

Selanjutnya, jika dikaitkan dalam konteks kajian profesi tenaga pendidik, maka secara khusus Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>32</sup>

Dari berbagai definisi yang dikemukakan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas pada posisi atau pekerjaan dan keadaan tertentu.

## **b.Tenaga Pendidik**

Istilah pendidik dewasa ini menjadi faktor dari berbagai kalangan dalam dunia pendidik, karena pendidikan menggunakan istilah yang sangat luas dan konferhensif, sehingga lebih menggeneralisasikan makna pendidik dalam konteks luas. Kadangkala pendidik dilihat dalam bentuk definisi guru, karena beberapa literatur

---

<sup>30</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Karakteristik, dan Implementasi, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003, h. 38.

<sup>31</sup> Stephen P Robbins , *Organisational Behavior*, New Jersey: Pearson Education International, 2001, h. 37.

<sup>32</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Bab I Pasal I. Lihat juga Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru, Bab II Pasal 3

memakai kata guru, yang maknanya tidak jauh berbeda dengan pendidik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah “ manusia yang tugasnya ( profesionalnya ) mengajar.”<sup>33</sup> Sedangkan menurut St.Vembrianto, dkk., dalam buku Kamus Pendidikan yang dimaksud dengan guru adalah “ pendidik profesional di sekolah dengan tugas utama mengajar.”<sup>34</sup> Sementara pada sisi lain, guru diidentikan dengan istilah pendidik, karena makna pendidik adalah usaha untuk membimbing, mengarahkan, mentransfer ilmu dapat dilakukan secara umum. Namun istilah guru biasa dipakai untuk pendidik pada lembaga formal, seperti sekolah, madrasah, dan dosen dalam dunia perguruan tinggi.

Istilah pendidik ini dapat dilihat dari pendapat Fadhil al – Djamali yang dikutip oleh Ramayulis bahwa pendidik adalah “ orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat derajat kemanusiaannya sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki oleh manusia”.<sup>35</sup> Lebih jauh Ramayulis melihat konsep pendidik pada tataran pendidikan Islam, bahwa pendidik dalam konteks ini adalah “ setiap orang dewasa yang karena kewajiban agamanya bertanggungjawab atas pendidikan dirinya dan orang lain.”<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Poerwadarminta, W.J.S, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1980, h. 377.

<sup>34</sup> St. Vembrianto, dkk., *Kamus Pendidikan*, Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, 1994, h. 21.

<sup>35</sup> Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006, h. 85-86.

<sup>36</sup> *Ibid*, h. 87

Sedangkan menurut istilah pendidik adalah orang-orang yang bertanggungjawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotor sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.<sup>37</sup>

Secara konstitusional, pasal 1 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualitas sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.<sup>38</sup> Sedangkan dalam pasal 39 ayat 2 UU yang sama dijelaskan pula bahwa guru juga disebut dengan istilah pendidik, dengan makna bahwa” pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan mealaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.<sup>39</sup>

Menurut Ahmad D. Marimba pendidik diartikan “sebagai orang yang memikul pertanggungjawaban untuk mendidik, yaitu manusia

---

<sup>37</sup> Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Rosda Karya, 2002, h. 41.

<sup>38</sup> Al-Hasyimi, Abdul Hamid, Ar-Rasulu Al-Arabiyu Al Murabbi terj, *Mendidik Ala Rasulullah*, Jakarta: Pustaka Azzam.2001, hal.133

<sup>39</sup> *Ibid*, hal.4

dewasa yang karena hak dan kewajibannya bertanggungjawab tentang pendidikan si terdidik (peserta didik)”.<sup>40</sup>

Samsul Nizar mendefinisikan bahwa pendidik adalah” orang yang bertanggungjawab terhadap upaya perkembangan jasmani dan rohani peserta didik agar mencapai tingkat kedewasaan sehingga ia mampu menunaikan tugas-tugas kemanusiaan ( baik sebagai *kholifah fi al-arabi* maupun *abdi*) sesuai dengan nilai-nilai ajaran islam”.<sup>41</sup> Dalam konteks ini menurut Samsul Nizar , pendidik bukan hanya sebatas bertugas disekolah ( madrasah ) tetapi orang yang terlibat dalam proses pendidikan anak, mulai dari alam rahim ( kandungan ibu ) sampai meninggal dunia.

Hery Noer Aly mendefinisikan pendidik dalam pendidikan islam ialah setiap orang dewasa yang karena kewajiban agamanya bertanggung jawab atas pendidikan dirinya dan orang lain”.<sup>42</sup> Yang menyerahkan tanggungjawab dan amanat pendidikan ialah agama, dan wewenang pendidikan dilegitimasi oleh agama, sementara yang menerima tanggungjawab dan amanah ialah setiap orang dewasa. Ini berarti bahwa pendidikan merupakan sifat yang melekat pada setiap orang karena tanggungjawabnya atas pendidikan.

Abdul Hamid al-Hasyimi mendefinisikan pendidik dengan “ orang yang secara sengaja mengasuh individu atau beberapa individu

---

<sup>40</sup>Ahmad D.Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Al Maarif, 1980,hal.37

<sup>41</sup>Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Abdul Halim Ciputat Pers, 2002, hal.42

<sup>42</sup> Aly, Hery Noer, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos, 1999, h.83

lainnya agar di bawah pengasuhannya, individu-individu tersebut dapat tumbuh dan berhasil dalam menjalani kehidupan”.<sup>43</sup>

Dalam konteks psikologi, pendidik ( guru ) menurut Wasty Soemanto adalah mahluk biasa.<sup>44</sup> Pandangan pakar psikologi bahwa pendidik sejati bukanlah mahluk yang berbeda-beda dengan peserta didiknya, ia bukan mahluk serba cermat dan pintar, sehingga pendapat pendidiklah yang serba benar, dan menganggap peserta didik dibawahnya secara keseluruhan.

Dalam pengertian yang sederhana, pendidik adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, sedangkan dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan ditempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di mushola, di rumah dan sebagainya. Secara umum guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini, jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru-guru seperti ini harus mempunyai kualifikasi akademik. Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, penulis berkesimpulan bahwa pendidik adalah tenaga pengajar atau manusia yang memiliki profesionalisme dengan tugas utamanya mengajar. Untuk keseragaman istilah, selanjutnya dalam penelitian ini penulis lebih banyak memakai

---

<sup>43</sup> Al-Hasyimi, Abdul Hamid, Ar-Rasulu Al-Arabiyyu Al-Murabbi terj, *Mendidik Ala Rasulullah*, Jakarta: Pustaka Azzam. 2001, h. 133

<sup>44</sup> Wasty Soemanto, *Psikologi Pendidikan*, Malang: PT. Rineka Cipta, 1983, h. 237.

istilah pendidik dengan tulisan pendidik ( guru ) atau guru ( pendidik ), karena pada beberapa literatur masih banyak memakai istilah guru.

### c. Profesional

Kata profesional adalah kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim dan sebagainya. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus disiapkan untuk itu bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.<sup>45</sup> Sedangkan menurut Ahmad Tafsir, profesionalisme berarti paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional, yaitu orang yang memiliki profesi.<sup>46</sup>

Profesional adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Dengan demikian, profesionalitas guru adalah suatu “keadaan” derajat keprofesionalan seorang guru dalam sikap, pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan tugas pendidikan dan pembelajaran agama Islam. Dalam hal ini, guru diharapkan memiliki profesionalitas keguruan yang memadai sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara efektif.<sup>47</sup>

Profesional menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab I Pasal 1 ayat 4 digambarkan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu dan norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> Mohal.Uzer Usma, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006, Cet. 19, h. 14-15

<sup>46</sup> Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, h.107

<sup>47</sup> Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, PT. Rajagrafindo Persada, 2012, h.

<sup>48</sup> *Ibid.*,

Dari beberapa pendapat di atas, profesional berarti melakukan sesuatu sebagai pekerjaan pokok sebagai profesi dan bukan sebagai pengisi waktu luang atau sebagai hoby belaka. Guru yang terjamin kualitasnya diyakini mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Penjaminan mutu guru perlu dilakukan dari waktu ke waktu demi terselenggaranya layanan pembelajaran yang berkualitas.

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.<sup>49</sup>

Pengertian dari kompetensi profesional guru sesuai dengan Peraturan Undang-undang RI Nomor 14 2005 dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 2014 tentang Guru dan Dosen pada BAB II tentang Kompetensi dan Sertifikasi pasal 2 ayat 7 menyatakan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni budaya yang diampunya sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi,prgram satuan pedidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan
- b. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Karakteristik, dan Implementasi...*, h..135

<sup>50</sup> Undang-undang RI dan Permendikbud tahun 2014, *tentang Guru dan Dosen*, bab II Pasal 3, h. 65.

Syiful Sagala menyatakan bahwa:

Kompetensi profesional guru adalah salah satu faktor penting dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu meningkatkan mutu pendidikan, berarti juga meningkatkan mutu guru. Meningkatkan mutu guru bukan hanya dari kesehatannya, tetapi juga profesionalitasnya.<sup>51</sup>

Dalam Undang-undang No.14 tahun 2005 pasal 1 ayat ( 1 ) menyatakan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>52</sup>

Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.<sup>53</sup>

Kompetensi profesional guru berkaitan dengan bidang studi terdiri dari Kompetensi (1) memahami mata pelajaran yang telah dipersiapkan untuk mengajar, (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran yang tertera dalam peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum, (3) memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar, (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait, dan (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari, sehingga peranan guru menentukan keberhasilan proses pembelajaran, guru yang digugu dan ditiru adalah suatu profesi

---

<sup>51</sup> Sagala Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*: Bandung: Alfabeta, 2011. h. 39.

<sup>52</sup> Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005....., Bab I pasal 1.

<sup>53</sup> Sagala Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*....., h.39.



yang mengutamakan intelektualitas, kepandaian, kecerdasan, keahlian berkomunikasi, kebijaksanaan dan kesabaran tinggi. Tidak semua orang dapat menekuni profesi guru dengan baik, karena jika seseorang tampak pandai dan cerdas bukan penentu keberhasilan orang tersebut menjadi guru.<sup>54</sup>

Yamin dan Maisah menyatakan bahwa:

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya serta penguasaan terhadap struktur dan *methodology* keilmuan.<sup>55</sup>

Lebih lanjut, Sagala menyatakan bahwa:

Sebagai seorang profesional guru harus memiliki kompetensi keguruan yang cukup. Kompetensi keguruan itu tampak pada kemampuannya menerapkan sejumlah konsep, asas kerja sebagai guru, mampu mendemonstrasikan sejumlah strategi maupun pendekatan pengajaran yang menarik dan interaktif, disiplin, jujur, dan konsisten.<sup>56</sup>

Standar Nasional Pendidikan ( SNP ) pasal 28 ayat 3 butir c mengatakan: Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam SNP.

Kemampuan profesional guru meliputi:

1. Mengerti dan dapat menerapkan landasan pendidikan
2. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik

---

<sup>54</sup> *Ibid* h.40

<sup>55</sup> <http://eprints.uny.ac.id/76/1/5/KepemimpinanTransformasionalKepalaSekolahdalamMeningkatkanKinerjaOrganisasi.pdf> diakses tanggal 27/10/2016,21.00

<sup>56</sup> Sagala Syaiful, Kemampuan Profesional Guru dan tenaga Kependidikan, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 5.

3. Mampu menangani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya
4. Mengerti dan menerapkan metode yang bervariasi
5. Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media dan sumber belajar yang relevan
6. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pembelajaran
7. Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar peserta didik
8. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik.<sup>57</sup>

Kompetensi guru bertolak dari analisis tugas-tugas guru baik sebagai pengajar, pembimbing maupun administrator di kelas terdiri dari:

(1) Menguasai bahan pelajaran, (2) mengelola program belajar mengajar, (3) mengelola kelas, (4) menggunakan media atau sumber belajar, (5) menguasai landasan pendidikan, (6) mengelola interaksi belajar mengajar, (7) menilai prestasi belajar, (8) mengenal fungsi dan layanan bimbingan penyuluhan, (9) menganalisis dan menyelenggarakan administrasi sekolah, dan (10) memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.<sup>58</sup>

#### 1. Menguasai Bahan pelajaran

Sebelum guru tampil di muka kelas mengelola interaksi belajar mengajar, terlebih dahulu harus sudah menguasai bahan apa yang diajarkan dan sekaligus bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajar mengajar. Dengan modal penguasaan bahan, guru akan dapat menyampaikan materi pelajaran secara dinamis. Dalam hal ini yang dimaksud, menguasai bahan, bagi seorang guru, mengandung dua lingkup penguasaan materi, yakni:

- a. Menguasai bahan bidang studi dalam kurikulum sekolah
- b. Menguasai bahan penunjang bidang studi

#### 2. Mengelola program belajar mengajar

---

<sup>57</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003, h. 38.

<sup>58</sup> Nana Sujana, *Dasar-dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 2009, h. 19.

Guru yang kompeten juga harus mampu mengelola program belajar mengajar. Dalam hal ini ada beberapa langkah yang harus ditempuh oleh guru adalah:

a. Merumuskan tujuan intruksional atau pembelajaran

Sebelum mulai mengajar guru perlu merumuskan tujuan yang akan dicapai. Tujuan intruksional atau tujuan pembelajaran ini penting karena dapat dijadikan pedoman atau petunjuk praktis tentang sejauh mana kegiatan belajar mengajar itu harus dibawa. Tujuan intruksional akan senantiasa menjadi menjadi hasil atau perubahan tingkah laku, kemampuan dan ketrampilan yang diperoleh setelah peserta didik mengikuti kegiatan belajar. Oleh karena itu, tugas guru harus dapat merumuskan tujuan intruksional itu secara jelas dan benar.

b. Mengenal dan dapat menggunakan proses intruksional yang tepat.

Guru yang akan mengajar biasanya menyiapkan segala sesuatunya secara tertulis dalam suatu persiapan mengajar, atau langkah-langkah yang harus ditempuh dalam kegiatan belajar mengajar, sebagai contoh setelah merumuskan tujuan, kemudian mengembangkan alat evaluasi, merumuskan kegiatan belajar mengajar, dan begitu seterusnya sampai tahap pelaksanaan. Untuk itu semua perlu didesain.

c. Melaksanakan program belajar mengajar

Dalam hal ini guru berturut-turut melakukan kegiatan prites, menyampaikan materi pelajaran, mengadakan post-tes dan . Dalam

kegiatan penyampaian materi guru perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Menyampaikan materi dan pelajaran dengan tepat dan jelas
- 2) Pertanyaan yang dilontarkan cukup merangsang untuk berpikir, mendidik dan mengenai sasaran
- 3) Memberi kesempatan atau menciptakan kondisi yang dapat memunculkan pertanyaan dari siswa
- 4) Terlihat adanya variasi dalam pemberian materi dan kegiatan
- 5) Guru selalu memperhatikan reaksi atau tanggapan yang berkembang pada diri siswa baik verbal maupun non verbal
- 6) Memberi pujian atau penghargaan bagi jawaban – jawaban yang tepat bagi siswa dan sebaliknya mengarahkan jawaban yang kurang tepat.

d. Mengetahui kemampuan anak didik

Dalam mengelola program belajar mengajar, guru perlu mengetahui kemampuan anak didik, Sebab bagaimanapun juga setiap anak didik memiliki perbedaan-perbedaan karakteristik tersendiri, termasuk kemampuannya. Dengan demikian, dalam satu kelas akan terdapat bermacam-macam kemampuan. Hal ini perlu dipahami oleh guru agar dapat mengelola program belajar mengajar dengan tepat.

e. Merencanakan dan melaksanakan program remedial.

Dalam suatu proses belajar mengajar tentu saja dikandung suatu harapan agar seluruh atau setidaknya sebagian siswa dapat

berhasil dengan baik. Namun kenyataannya sering tidak demikian . Salah satu usaha untuk mencapai hal itu adalah dengan pengembangan prinsip belajar tuntas atau *mastery learning*. Belajar tuntas adalah suatu sistem belajar yang mengharapkan sebagian besar siswa dapat menguasai tujuan intruksional umum ( *Basic learning objectives* ) dari suatu satuan atau unit pelajaran secara tuntas. Pemikiran inilah yang mendasari adanya program remedial, yaitu suatu kegiatan perbaikan bagi siswa yang belum berhasil dalam belajarnya. Kegiatan perbaikan biasanya dilaksanakan pada saat-saat setelah diadakan evaluasi. Evaluasi itu sendiri dapat dilaksanakan pada:

- 1) Awal serangkaian pelajaran atau sebelum pelajaran itu dimulai
- 2) Bagian akhir pada serangkaian pelajaran atau suatu pokok pelajaran.

### 3. Mengelola Kelas

Untuk mengajar suatu kelas, guru dituntut untuk mampu mengelola kelas, yakni menyediakan kondisi yang kondusif untuk berlangsungnya proses belajar mengajar. Kalau belum kondusif, guru harus berusaha seoptimal mungkin untuk membenahinya. Oleh karena itu, kegiatan mengelola kelas akan menyangkut “mengatur tata ruang kelas yang memadai untuk pengajaran” dan “menciptakan iklim belajar mengajar yang serasi”.

### 4. Menggunakan media atau sumber belajar

Berikut ini adalah beberapa langkah yang perlu diperhatikan oleh guru dalam menggunakan media :

- a) Mengenal, memilih dan menggunakan media
- b) Membuat alat-alat bantu pelajaran yang sederhana
- c) Menggunakan dan mengelola laboratorium dalam proses belajar mengajar, misalnya untuk kegiatan penelitian, eksperimen dan lain-lain
- d) Menggunakan buku pegangan atau buku sumber. Buku sumber perlu lebih dari satu kemudian ditambah buku-buku lain yang menunjang
- e) Menggunakan perpustakaan dalam proses belajar mengajar.

##### 5. Menguasai landasan-landasan kependidikan

Kompetensi guru yang kelima pendidikan adalah serangkaian untuk pengembangan bangsa. Pengembangan bangsa itu akan dapat diwujudkan secara nyata dengan usaha menciptakan ketahanan nasional dalam rangka mencapai cita-cita bangsa. Mengingat hal itu, maka sistem pendidikan akan diarahkan kepada perwujudan keselarasan, keseimbangan dan keserasian antara pengembangan kuantitas dan pengembangan kualitas, serta antara aspek lahiriyah dan aspek ruhaniyah. Itulah sebabnya pendidikan nasional kita dirumuskan sebagai usaha sadar untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya.

Rumusan pendidikan nasional sebagaimana diuraikan di atas, didasari pada Pancasila dan UUD 1945. Pancasila sebagai landasan

ideologi dan UUD 1945 merupakan landasan konstitusional. Guru sebagai salah satu unsur manusiawi dalam kegiatan pendidikan harus memahami hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan nasional baik dasar, arah/tujuan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pelaksanaannya. Dengan memahami itu semua guru akan memiliki landasan berpijak dan keyakinan yang mendorong cara berpikir dan bertindak edukatif disetiap situasi dalam usaha mengelola interaksi belajar mengajar. Dengan kata lain Pancasila, UUD 1945, GBHN merupakan landasan atau falsafah bagi kegiatan guru dalam menjalankan berbagai ketetapan pemerintah dalam bidang pendidikan.

#### 6. Mengelola interaksi belajar mengajar

Di dalam proses belajar mengajar, kegiatan interaksi antara guru dan siswa merupakan kegiatan yang cukup dominan, kemudian didalam kegiatan interaksi antara guru dan siswa dalam rangka tranfer of knowledge dan bahkan juga *tranfer of values*, akan senantiasa menuntut komponen yang serasi antara komponen yang satu dengan komponen yang lain.

Ada beberapa komponen dalam interaksi belajar mengajar, misalnya guru, siswa, metode, alat/teknologi, sasaran, tujuan. Untuk mencapai tujuan intruksional, masing-masing komponen itu akan saling merespon dan mempengaruhi antara yang satu dengan yang lain. Sehingga tugas guru adalah bagaimana harus mendesain dari masing-masing komponen agar menciptakan proses belajar mengajar yang

lebih optimal. Dengan demikian guru selanjutnya akan dapat mengembangkan interaksi belajar mengajar yang lebih dinamis untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

7. Melalui prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran

Guru harus mampu melihat prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran. Dengan mengetahui prestasi belajar siswa, apalagi secara individual setiap siswa memiliki perbedaan antara yang satu dengan yang lainnya, guru akan dapat mengambil langkah-langkah intruksional yang konstruktif. Bagi guru yang bijaksana dan memahami karakteristik siswa akan menciptakan kegiatan belajar mengajar yang lebih bervariasi serta akan memberikan kegiatan belajar yang berbeda antara siswa yang berprestasi tinggi dengan siswa yang berprestasi rendah.

8. Mengenal fungsi dan program bimbingan bimbingan dan penyuluhan di sekolah

Dalam tugas dan peranannya di sekolah guru juga sebagai pembimbing ataupun konselor atau penyuluh. Itulah sebabnya guru harus mengenal fungsi dan program layanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah serta harus menyelenggarakan program layanan bimbingan di sekolah, agar kegiatan interaksi belajar mengajarnya bersama para siswa menjadi lebih tepat dan produktif



Adapun prinsip-prinsip konseling yang dapat digunakan untuk mengembangkan program bimbingan dan penyuluhan di lembaga pendidikan atau sekolah, Yakni:

- a) Konseling atau penyuluhan merupakan bantuan yang diberikan secara sengaja
- b) Prosesnya dilaksanakan melalui hubungan antar personal
- c) Sasaran counseling adalah counselee atau klien, yakni ( siswa) agar dapat mengatasi hambatan yang dialami pada proses perkembangannya.
- d) Tujuannya memberikan tuntunan agar counselee atau klien tadi, mampu memilih dan menentukan cara-caranya sendiri untuk mengatasi hambatannya.

#### 9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah

Guru di sekolah disamping berperan sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing juga sebagai administrator. Dengan demikian, guru harus mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah. Hal ini sebagai upaya pemuasan layanan terhadap para siswa. Administrasi sekolah berasal dari dua kata, administrasi dan sekolah. Administrasi dapat diartikan sebagai kegiatan penyusunan keterangan –keterangan secara sistematis dan pencatatan secara tertulis dengan maksud untuk memperoleh sesuatu ikhtisar mengenai keterangan-keterangan itu dalam keseluruhan kaitannya satu sama lain. Jadi pendidikan

administrasi secara luas adalah suatu proses pemanfaatan semua sumber materil dan personal secara luas efektif untuk tujuan tertentu.

Dengan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan administrasi menyangkut persoalan yang cukup kompleks. Kegiatan itu tidak sekedar mengurus soal surat menyurat, tetapi menyangkut pula berbagai kegiatan misalnya pendataan personal, penyusunan jadwal, presensi siswa, pengian rapot dan lain-lain. Keberhasilan dalam kegiatan ini jelas akan memberi kepuasan kepada para siswa. Kalau sudah demikian maka interaksi belajar mengajar itu akan lancar.

Dari sekian kegiatan itu sebenarnya pada garis besarnya administrasi sekolah atau khusus administrasi kelas dapat dikatakan sebagai kegiatan catat-mencatat dan lapor-melapor secara sistematis mengenai informasi tentang sekolah atau kelas. Dengan demikian, ada dua pekerjaan pokok dalam administrasi sekolah/kelas bagi guru, yakni *recording* ( catat mencatat ) dan *reporting* ( lapor-melapor ).ini semua harus dipahami oleh setiap guru, jadi guru menyelenggarakan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a) Kegiatan *recording* ( catat-mencata ). Ini meliputi catatan-catatan mengenai siswa dan catatan-catatan bagi guru. Catatan-catatan mengenai siswa akan meliputi antara lain: daftar presensi (harian maupun bulanan), catatan tugas/pekerjaan siswa ( baik kelompok maupun individu), catatan sosiometris atau hubungan antar siswa, catatan partisipasi siswa, data pribadi siswa baik menyangkut

identitas diri, latar belakang orang tua, riwayat pendidikan, kesehatan dan catatan khusus yang perlu bagi siswa. Adapun catatan-catatan yang penting bagi guru antara lain: silabus mata pelajaran, persiapan mengajar, buku batas pelajaran, kumpulan soal-soal ujian dan tugas, catatan-catatan hasil evaluasi siswa, buku notulen rapat dan buku agenda.

- b) Kegiatan *reporting* (lapor-melapor) bagi guru ini meliputi laporan kepada kepala sekolah dan laporan kepada orang tua siswa. Mengenai laporan kepada kepala sekolah, hampir semua kegiatan rekording seperti di uraikan di atas, perlu dilaporkan kepada kepala sekolah. Disamping itu guru juga melaporkan kepada kepala sekolah hal-hal misalnya soal pengorganisasian siswa, inventaris kelas, keuangan kelas, mutasi, kenaikan dan tamat belajar, perkembangan prestasi atau hasil belajar siswa.

10. Mengenai prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.

Dalam rangka menumbuhkan penalaran dan mengembangkan proses belajar mengajar , setiap mata pelajaran diharapkan dapat memancing baik siswa maupun guru untuk terus dapat menjawab apa, mengapa dan bagaimana. Dengan demikian, akan menambah wawasan bagi guru. Pertanyaan-pertanyaan tersebut sesuai dengan prinsip “hasrat ingin tahu” dari manusia itu sendiri. Manusia akan mencari jawaban atas berbagai pertanyaan tersebut. Dari dorongan ingin tahu

itulah manusia berusaha mendapatkan pengetahuan mengenai hal-hal yang dipertanyakan. Maka manusia akan terdorong melakukan penelitian untuk mencari jawaban dalam kebenaran dari problem atau pertanyaan yang dihadapi tersebut. Selain itu hal yang penting lagi adalah guru juga harus dapat membaca dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan. Dengan ini berarti guru akan mendapat masukan yang bisa diterapkan untuk keperluan proses belajar mengajar.<sup>59</sup>

Jadi kompetensi profesional guru adalah penguasaan pembelajaran secara luas dan mendalam yang dapat menjadikanya mampu membimbing peserta didik mencapai standar yang telah ditentukan.

#### **4. Macam-macam Kompetensi Tenaga Pendidik**

Berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen pasal 10 (1), kompetensi guru ada empat, meliputi:

##### **1) Kompetensi Pedagogik**

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir a dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan

---

<sup>59</sup> Sardiman A.M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005, h.163.

pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kompetensi yang dimilikinya.<sup>60</sup>

Menurut Slamet PH yang dikutip oleh Syaiful Sagala mengatakan kompetensi pedagogik terdiri dari sub-kompetensi (1) berkontribusi dalam pengembangan KTSP yang terkait dengan mata pelajaran yang diajarkan; (2) mengembangkan silabus mata pelajaran berdasarkan standar kompetensi (SK) dan kompetensi dasar (KD); (3) melaksanakan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) berdasarkan silabus yang telah dikembangkan; (4) merancang manajemen pembelajaran dan manajemen kelas; (5) melaksanakan pembelajaran *pro-perubahan* (aktif, kreatif, inovatif, eksperimentatif, efektif dan menyenangkan); (6) menilai hasil belajar peserta didik secara otentik; (7) membimbing peserta didik dalam berbagai aspek, misalnya: pelajaran, kepribadian, bakat, minat dan karir; dan (8) mengembangkan profesionalisme sebagai guru.<sup>61</sup>

Kaitannya dengan kompetensi pedagogik seorang guru, Islam memberikan posisi yang mulia. Sehingga posisi ini menyebabkan mengapa Islam menempatkan orang-orang yang beriman dan berilmu pengetahuan lebih tinggi derajatnya bila dibanding dengan lainnya, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al- Mujadalah ayat 11:

---

<sup>60</sup> *Ibid.*, h.75

<sup>61</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, Cet.1, h. 31-32



Artinya: Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantara kalian dan orang-orang yang berilmu pengetahuan beberapa derajat”.(Al-Mujadalah: 11)<sup>62</sup>

Berdasarkan ayat tersebut di atas, menunjukkan derajat yang tinggi bagi orang-orang yang beriman dan berilmu, karena amal tanpa ilmu akan menjadi buta dan ilmu tanpa amal akan sesat, karena produk temuan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi ( IPTEK ) itu akan mempengaruhi bangunan kebudayaan dan gaya hidup manusia, dan hal tersebut memerlukan adanya proses pendidikan.

## 2) Kompetensi Profesional

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir c dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.<sup>63</sup>

Kompetensi profesional seorang guru sekurang-kurangnya harus memiliki penguasaan diantaranya:

<sup>62</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahnya*, Bandung: Sygma Examedia Arkanleema, 2009, h. 31-32.

<sup>63</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Karakteristik, dan Implementasi...*, h.135

- a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu, dan
- b. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.<sup>64</sup>

### 3) Kompetensi Kepribadian

Istilah kepribadian digunakan dalam disiplin ilmu psikologi yang mempunyai pengertian sebagai “*sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang*”. Kata kepribadian diambil dari terjemahan kata yang berasal dari bahasa inggris, yaitu kata *personality*, yang mempunyai pengertian sebagai sifat dan tingkah laku khas seseorang yang membedakannya dengan orang lain (Kartini Kartono dan Dali Gulo: 1987)<sup>65</sup>.

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 (3) butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

---

<sup>64</sup>Siti Masruroh, Kompetensi Guru, <http://sitimasrurohal.blogspot.com/2009/11/kompetensi-guru.html> ( diakases pada tanggal 29 Maret 2010)

<sup>65</sup> Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, ( Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Cet.2, hal. 36

Kompetensi kepribadian sangat besar pengaruhnya terhadap pertumbuhan dan perkembangan pribadi peserta didik. Kompetensi kepribadian ini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya.<sup>66</sup>

Menurut Ahmad Tafsir sebagaimana dikutip oleh Khoiron Rosyadi, sifat-sifat guru muslim sebagai berikut:

- a) Kasih sayang.
- b) Senang memberi nasehat.
- c) Senang memberi peringatan.
- d) Senang melarang muridnya melakukan hal yang tidak baik.
- e) Bijak dalam memilih bahan atau materi pelajaran yang sesuai dengan lingkungan murid.
- f) Hormat terhadap pelajaran lain yang bukan pegangannya.
- g) Bijak dalam memilih pelajaran yang sesuai dengan taraf kecerdasan murid.
- h) Mementingkan berfikir dan berijtihad.
- i) Jujur dalam keilmuan.
- j) Adil dalam segala hal.<sup>67</sup>

#### 4) Kompetensi Sosial

Standar Nasional Pendidikan (SNP), penjelasan pasal 28 ayat (3) butir d, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Karakteristik, dan Implementasi...*, h.117

<sup>67</sup> Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), h. 191

<sup>68</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Karakteristik, dan Implementasi...*, h. 173



Kompetensi sosial juga bisa diartikan sebagai kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi sosial baik sebagai tenaga profesional maupun sebagai anggota masyarakat.

Dengan demikian, seharusnya seorang tenaga pendidik (guru) tidak hanya tanggung jawab didalam kelas saja, tetapi harus mewarnai perkembangan anak didik diluar kelas. Dengan kata lain, tenaga pendidik (guru) tidak sekedar orang yang hadir didepan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, tetapi juga anggota masyarakat yang harus ikut aktif dalam mengarahkan perkembangan anak didik menjadi anggota masyarakat.

Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap tenaga pendidik (guru) akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru. Artinya guru bukan saja harus pandai tetapi juga pandai mentransfer ilmunya kepada peserta didik.

Dari keempat kompetensi tersebut dapat dipahami dalam prakteknya saling berhubungan dan merupakan kesatuan yang utuh. Dalam lembaga pendidikan kompetensi merupakan penilaian kinerja tenaga pendidik untuk mengukur kompetensi mereka. Kepala madrasah memberlakukan kepada tenaga pendidik sebagai penilaian kinerja setiap tahun, sedangkan pengawas supervisi kinerja tenaga pendidik.

Dari empat kompetensi di atas, yang dijadikan bahan penelitian di MIN Melayu Muara Teweh, hanya satu kompetensi, yaitu kompetensi profesional. Adapun alasan kenapa penulis hanya membatasi pada satu kompetensi, karena kalau yang diteliti empat kompetensi bahasan penelitiannya terlalu luas, dikhawatirkan telaah dan analisis yang dilakukan oleh peneliti tidak bisa tuntas.

## **5. Perencanaan Kompetensi profesional Tenaga Pendidik**

### **a. Pengertian Perencanaan**

Perencanaan (planning) menurut Newman dalam Manullang, *“Planning is deciding in advance what is to be done”*. Jadi perencanaan adalah penentuan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan.<sup>69</sup>

Sedangkan Louis Allen mengatakan *“Planning is the determination of a course of action to achieve a desired result”*, perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Perencanaan adalah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut para ahli adalah :

1. Bintarao Tjokroaminoto ialah proses mempersiapkan kegiatan - kegiatan secara sistematis yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Prajudi Atmosudirdja mendefinisikan perencanaan ialah perhitungan dan penentuan tentang suatu yang akan dijalankan

---

<sup>69</sup> Manullang, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta, UGM Press, 2001, h....

dalam rangka mencapai tujuan tertentu , siapa yang melakukan , bilamana, di mana, dan bagaimana cara melakukannya.

3. Handoko meliputi (1)pemilihan atau penetapan tujuan tujuan organisasi., (2) penentuan strategi , kebijakan , proyek, program, prosedur, metode, system, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Perencanaan pada hakikatnya adalah suatu proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif mengenai sasaran dan cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaian atas hasil pelaksanaannya yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang disebut perencanaan adalah kegiatan yang dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Dari definisi perencanaan mengandung unsur-unsur (1) sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, (2)adanya proses, (3) hasil yang ingin dicapai, dan (4) menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.

Perencanaan tidak terlepas dari unsur pelaksanaan termasuk pemantauan , penilaian, dan pelaporan. Pengawasan diperlukan dalam perencanaan agar tidak terjadi penyimpangan penyimpangan pengawasan dalam perencanaan dapat dilakukan secara preventif dan represif. Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang melekat dengan perencanaannya, sedangkan pengawasan represif merupakan pengawasan

fungsional atas perencanaan rencana, baik yang dilakukan secara internal maupun eksternal oleh aparat pengawas yang ditugasi. Selanjutnya keempat fungsi dapat dideskripsikan sebagai berikut.

Perencanaan merupakan proses yang sistematis dalam mengambil keputusan tentang tindakan yang akan dilakukan pada waktu yang akan datang. Perencanaan juga merupakan kumpulan kebijakan yang secara sistematis disusun dan dirumuskan berdasarkan data yang dipertanggungjawabkan serta dapat digunakan sebagai pedoman kerja.

Perencanaan program pendidikan sedikitnya memiliki dua fungsi, fungsi yang utama, pertama, perencanaan merupakan upaya sistematis yang menggambarkan penyusunan rangkaian tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga dengan mempertimbangkan sumber sumber yang tersedia atau sumber asumber yang dapat dilakukan. Kedua, perencanaan merupakan kegiatan untuk mengarahkan atau menggunakan sumber sumber terbatas secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>70</sup>

#### **b. Model perencanaan.**

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, Hoetomo menterjemahkan model sebagai contoh, pola acuan ragam, macam, atau barang tiruan yang kecil dan tepat seperti yang ditiru. Sedangkan metode diartikan sebagai cara

---

<sup>70</sup><http://ajengayuvindriatin.blogspot.co.id/2011/12/konsep-perencanaan-pengorganisasian.html>, diakses pada tanggal 28 januari 2017 jam 12.30 wib

yang telah diatur dan terfikir baik-baik untuk mencapai sesuatu maksud dalam ilmu pengetahuan, cara belajar dan sebagainya.<sup>71</sup>

Dengan demikian, model perencanaan dapat diartikan sebagai pola atau contoh atau acuan yang digunakan dalam penyusunan sebuah perencanaan. Sedangkan metode perencanaan diartikan sebagai cara atau langkah atau strategi yang ditempuh dalam penyusunan sebuah perencanaan.

Model dan metode perencanaan dalam lingkup pendidikan, diartikan sebagai pola atau acuan, dan cara yang ditempuh dalam penyusunan rencana pendidikan secara umum. Tetapi model dan metode perencanaan pendidikan tentunya berbeda dengan model dan metode perencanaan pengajaran, perencanaan pendidikan cakupannya lebih luas dan lebih umum menyangkut rencana dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pengambil kebijakan tertinggi dalam instansi pendidikan.

Sedangkan model dan metode perencanaan pengajaran sebagaimana dilakukan Oleh Lukman Hakim bahwa model perencanaan pengajaran memuat komponen sistem pembelajaran dan unsur kegiatan yang dilakukan, baik oleh guru maupun siswa dalam proses pembelajaran. Dan metode perencanaan pengajaran merupakan suatu cara menyusun materi-materi pembelajaran atau pengalaman belajar yang ingin dicapai. Perencanaan berkaitan dengan bagaimana cara, strategi, atau kegiatan yang

---

<sup>71</sup> Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya, Mitra Pelajar, 2005.h ...

dilakukan agar siswa memperoleh pengalaman belajar untuk mencapai tujuan.

### **c. Teori Perencanaan**

Hudson dalam Tanner menyatakan taksonomi perencanaan antara lain sinoptik, inkremental, transaktif, advokasi, dan radikal. Selanjutnya dikembangkan oleh Tanner dengan nama teori SITAR sebagai penggabungan dari taksonomi Hudson.

#### **1. Teori Sinoptik**

Teori ini adalah teori yang paling lengkap dibandingkan teori lainnya. Teori sinoptik dalam berbagai literatur disebut System planning, rational system approach, atau rational comprehensiv planning. Teori ini sudah menggunakan model berpikir sistem perencanaannya, objek yang direncanakan dipandang sebagai suatu kesatuan yang bulat, dengan satu tujuan yang disebut misi. Objek atau tujuan ini diuraikan menjadi bagian-bagian dengan memakai analisis sistem sehingga sistem menampilkan strukturnya. Langkah-langkah perencanaan sinoptik meliputi 1) pengenalan masalah 2) mengestimasi ruang lingkup problem 3) mengklasifikasi kemungkinan penyelesaian 4) menginvestigasi problem 5) memprediksi alternatif 6) mengevaluasi kemajuan atas penyelesaian yang spesifik.

#### **2. Teori Inkremental**

Teori inkremental berdasarkan kemampuan institusi dan kinerja personilnya. Teori ini sangat berhati-hati terhadap ruang lingkup objek

yang akan direncanakan. Jika sesuai kemampuan sumber daya yang ada dan memberikan manfaat memadai, barulah direncanakan. Teori ini tidak cocok untuk jangka panjang karena sulit diramalkan. Selain itu, teori ini bersifat desentralisasi karena tergantung kemampuan lingkungannya. Perencanaan dengan teori ini dilakukan oleh provinsi/kabupaten/kota/sekolah.

### 3. Teori Transaktif

Teori transaktif menekankan pada hakekat individu yang menjunjung tinggi kepentingan pribadi. Keinginan-keinginan individu diteliti satu per satu sebelum perencanaan dimulai. Komunikasi antar pribadi dilakukan beberapa kali. Ide-ide perencanaan dievolusikan secara hati-hati dan perlahan di kalangan personalia pendidikan. Teori ini merupakan perencanaan sepenuhnya tergantung kebutuhan individu-individu pendidikan di daerah atau di sekolah, karena sekolahlah yang paling tahu apa yang terbaik bagi sekolahnya. Perencanaan dengan teori ini dilakukan oleh provinsi/kabupaten/kota/sekolah.

### 4. Teori Advokasi

Teori advokasi menekankan pada hal-hal yang bersifat umum. Perbedaan individu dan daerah diabaikan. Dasar perencanaan tidak berdasarkan pengalaman empiris atau penelitian, melainkan pada argumentasi yang logis, rasional, dan dapat dipertahankan melalui argumentasi (advokasi). Perencanaan pendidikan dengan teori ini banyak dilakukan oleh pihak pusat di Jakarta.

## 5. Teori Radikal

Teori ini menegaskan pada kebebasan lembaga lokal untuk melakukan perencanaan sendiri, dengan maksud agar lebih cepat memenuhi kebutuhan lokal. Perencanaan dengan teori ini dilakukan oleh provinsi/kabupaten/kota/sekolah.

## 6. Teori SITAR

Teori SITAR adalah gabungan kelima teori di atas. Oleh sebab itu disebut juga sebagai complementary planning process. Teori ini untuk menggabungkan semua kelebihan masing-masing teori diatas sehingga lebih lengkap.

### **d. Metode dalam merencanakan SDM**

Merujuk pada teori perencanaan sumber daya manusia, maka ada beberapa metode yang dapat dipakai dalam merencanakan SDM antara lain:

#### 1. Metode Tradisional

Metode ini biasanya disebut sebagai perencanaan tenaga kerja, semata-mata memperhatikan masalah jumlah tenaga kerja serta jenis dan tingkat ketrampilan dalam organisasi. Model ini pada saat sekarang dianggap terlalu sempit karena hanya membahas perencanaan jumlah tenaga kerja dan perhatian tidak sesuai pada ketrampilan, selain itu meningkatkan kesadaran untuk memperhatikan masalah-masalah yang bersifat kualitatif, seperti tentang perilaku pendidik serta budaya dan system organisasi.



## 2. Metode Perencanaan Terintegrasi

Bila kita melihat sekarang perencanaan SDM sebagai pendekatan yang berbeda, tampak jelas bahwa perencanaan SDM telah bersifat lebih luas. Perencanaan SDM tidak lagi terbatas pada masalah pasokan dan permintaan tenaga kerja. Dalam perencanaan terintegrasi, kita dapat melihat bahwa segala aspek yang penting dalam pembuatan dan pencapaian visi organisasi ataupun SDM turut diperhatikan. Dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik. Visi tersebut dijadikan standar pencapaian.<sup>72</sup>.

### e. Model-model perencanaan

#### 1. Model Perencanaan Komperhensif

Model ini terutama digunakan untuk menganalisis perubahan-perubahan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Disamping itu berfungsi sebagai suatu patokan dalam menjabarkan rencana-rencana yang lebih spesifik ke arah tujuan-tujuan yang lebih luas

#### 2. Model target setting

Model ini diperlukan dalam upaya melaksanakan proyeksi ataupun memperkiraan tingkat perkembangan dalam kurun waktu tertentu. Dalam persiapannya dikenal 1) model analisis demografis dan proyeksi penduduk 2) model untuk memproyeksikan enrolmen (jumlah siswa terdaftar) sekolah 3) model untuk memproyeksikan tenaga kerja.

#### 3. Model costing (pembiayaan) dan keefektifan biaya

Model ini sering digunakan untuk analisis proyek-proyek dalam kriteria efisien dan efektifitas ekonomis. Dengan model ini dapat diketahui proyek yang paling fisibel dan memberikan suatu

---

<sup>72</sup> Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 235-236.

perbandingan yang paling baik di antara proyek-proyek yang menjadi alternatif penanggulangan masalah yang dihadapi.

Penggunaan model ini dalam pendidikan di dasarkan pada pertimbangan bahwa pendidikan itu tidak terlepas pada pertimbangan bahwa pendidikan itu tidak terlepas dari masalah pembiayaan. Dan, dengan sejumlah biaya yang dikeluarkan selama proses pendidikan, diharapkan pada kurun waktu tertentu dapat memberikan benefit tertentu.

#### 4. Model PPBS

PPBS (planning, programing, budgeting, system), dalam bahasa indonesia adalah sistem perencanaan, penyusunan, program dan penganggaran (SP4). Model ini bermakna bahwa perencanaan, penyusuna program dan penganggaran dipandang sebagai suatu sistem yang tak terpisahkan satu sama lainnya. PPBS merupakan suatu proses yang komperhensif untuk pengambilan keputusan yang lebih efektif. Beberapa ahli memberikan pengertian, antara lain: Kast dan Rosenzweig mengemukakan bahwa PPBS merupakan suatu pendekatan yang sistematis yang berusaha untuk menetapkan tujuan, mengembangkan program-program, untuk dicapai, menemukan besarnya biaya dan alternatif dan menggunakan proses penganggaran yang merefleksikan kegiatan program jangka panjang. Sedangkan Harry J. Hartley mengemukakan bahwa PPBS merupakan proses

perencanaan yang komperhensif yang meliputi program budget sebagai komponen utamanya.

Berdasarkan kedua pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. PPBS merupakan pendekatan yang sistematis. Oleh karena itu, untuk menerapkan PPBS diperlukan pemahaman tentang konsep dan teori sistem.
- b. PPBS merupakan suatu proses perencanaan komperhensif. Penerapannya hanya dimungkinkan untuk masalah-masalah yang kompleks dan dalam organisasi yang dihadapkan pada masalah yang rumit dan komperhensif.

Untuk memahami PPBS secara baik, maka kita perlu perhatikan sifat-sifat esensial dari sistem ini. Esensi dari PPBS adalah sebagai berikut:

- a. Memperinci secara cermat dan menganalisis secara sistematis terhadap tujuan yang hendak dicapai.
- b. Mencari alternatif-alternatif yang relevan, cara yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan.
- c. Menggambarkan biaya total dari setiap alternatif, baik biaya langsung maupun tidak langsung, biaya yang lewat maupun yang akan datang, baik biaya uang maupun yang tidak berbentuk uang.

- d. Memberikan gambaran tentang efektifitas setiap alternatif tersebut, yaitu memberi kombinasi yang memberikan efektifitas yang paling besar dari sumber yang ada dalam pencapaian tujuan.

Perlu dijelaskan, PPBS di lingkungan Depdikbud dimodifikasi menjadi SP4 (Sistem Perencanaan Penyusunan Program dan Penganggaran). Dalam proses ini data tentang biaya, keuntungan serta kelayakan program dibuat selengkap mungkin, sehingga pengambilan keputusan dapat menentukan pilihan program yang paling menguntungkan.<sup>73</sup>

Menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam”. Surya mengemukakan kompetensi profesional adalah:

Berbagai kemampuan yang diperlukan agar dapat mewujudkan dirinya sebagai guru profesional. Kompetensi profesional meliputi kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

Johnson sebagaimana dikutip Anwar mengemukakan kemampuan profesional mencakup:

---

<sup>73</sup><http://ajengayuvindriatin.blogspot.co.id/2011/12/konsep-perencanaan-pengorganisasian.html>.diakses pada tanggal 2 januari 2017, jam 12.30 wib

- 1) penguasaan pelajaran yang terkini atas penguasaan bahan yang harus diajarkan, dan konsep-konsep dasar keilmuan bahan yang diajarkan tersebut,
- 2) penguasaan dan penghayatan atas landasan dan wawasan kependidikan dan keguruan,
- 3) penguasaan proses-proses kependidikan, keguruan dan pembelajaran siswa.

Pengertian dari kompetensi profesional guru sesuai dengan Peraturan Undang-undang RI Nomor 14 2005 dan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI tahun 2014 tentang Guru dan Dosen pada BAB II tentang Kompetensi dan Sertifikasi pasal 2 ayat 7 menyatakan bahwa kompetensi profesional guru merupakan kemampuan guru dalam menguasai pengetahuan bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni budaya yang diampunya sekurang-kurangnya meliputi penguasaan:

- a. Materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan standar isi,prgram satuan pedidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu; dan
- b. Konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok mata pelajaran yang akan diampu.<sup>74</sup>

Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi kinerja profesi keguruan ( *generic teaching competencies* ) dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni kemampuan:

1. Merencanakan proses belajar mengajar;
2. Melaksanakan dan memimpin /mengelola proses belajar mengajar;

---

<sup>74</sup> Undang-undang RI dan Permendikbud tahun 2014, *tentang Guru dan Dosen*, bab II Pasal 3, h. 65.

3. Menilai kemajuan proses belajar mengajar;
4. Menguasai bahan pelajaran.<sup>75</sup>

Keempat kemampuan di atas merupakan kemampuan yang sepenuhnya harus dikuasai oleh guru profesional.

## 6. Pelaksanaan Kompetensi profesional Tenaga Pendidik

Menurut Danim Sudarwan, dalam bukunya “ Pengembangan Profesi Guru”, pengembangan profesi dan karir guru ( tenaga Pendidik) dilaksanakan melalui berbagai strategi dalam bentuk pendidikan dan pelatihan ( diklat ) maupun non diklat, antara lain:

### a. Pendidikan dan Pelatihan

- 1) *In-house training* (IHT) Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal di kelompok kerja guru, atau sekolah, seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Kepala Madrasah (KKKM).
- 3) Program Magang. Program Magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka peningkatan kompetensi guru.
- 4) Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antar sekolah negeri dengan swasta
- 5) Belajar jarak jauh, Pelatihan melalui jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam suatu tempat

---

<sup>75</sup> Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional*, PT. Rajagrafindo Jakarta, 2012, h.77

tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya

- 6) Pelatihan berjenjang dan khusus, pelatihan ini dilaksanakan dilembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang dimana program disusun secara berjenjang
- 7) Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat dimaksudkan untuk melatih meningkatkan kemampuan guru atau tenaga pendidik dalam beberapa kemampuan seperti kemampuan melakukan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) menyusun karya ilmiah dan publikasi ilmiah.

b. Non-Pendidikan dan Pelatihan

Pengembangan guru (tenaga Pendidik) adalah sebagai berikut:

- 1) Diskusi masalah pendidikan.  
Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah.
- 2) Seminar. Pengikut sertaan guru dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesionalan guru.
- 3) Workshop. Kegiatan ini dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya

- 4) Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen, ataupun jenis lain dalam rangka meningkatkan mutu pembelajaran
- 5) Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran, ataupun buku dalam bidang pendidikan
- 6) Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau animasi pembelajaran
- 7) Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/seni yang dibuat berupa karya yang bermanfaat untuk masyarakat atau kegiatan pendidikan serta karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa pengembangan profesi guru atau tenaga pendidik melalui bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat tersebut, sangat menentukan bagi guru atau tenaga pendidik untuk membantu meningkatkan kompetensi guru dan sekaligus peningkatan kualitas lembaga pendidikan dan lulusan peserta didik.

Pengembangan profesi guru atau tenaga pendidik, menurut Aan Hasanah, dalam bukunya, “Pengembangan profesi guru”, dapat dilakukan melalui usaha sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam membina dan meningkatkan kompetensi guru, antara lain:



- a. Mengirim guru untuk mengikuti pelatihan, penataran, lokakarya, workshop dan seminar;
- b. Mengaktifkan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran(MGMP) atau Kelompok Kerja Guru (KKG);
- c. Mengadakan Sosialisasi hasil pelatihan dan berbagai kebijakan pemerintah dengan mendatangi narasumber;
- d. Mengadakan pelatihan komputer dan bahasa Inggris;
- e. Mendorong guru untuk melanjutkan studi agar sesuai dengan tuntutan pemerintah;
- f. Mengadakan studi banding ke sekolah lain yang dipandang lebih maju;
- g. Mengirim guru untuk magang ke sekolah lain;
- h. Melengkapi sarana dan berbagai media penunjang kegiatan pembelajaran;
- i. Memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi;
- j. Meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan tambahan pendapatan yang bersumber dari komite sekolah dan orang tua siswa;
- k. Memberikan keteladanan, dorongan dan menggugah hati nurani guru agar menyadari tugas dan tanggung jawab sebagai guru.<sup>76</sup>

Dari uraian tersebut di atas dapat dipahami, bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam membina dan meningkatkan kompetensi guru melalui kegiatan pengembangan profesi guru, membuat guru lebih

---

<sup>76</sup> Aan Hasanah, *Pengembangan Profesi Guru*, Bandung: Pustaka, 2012, h. 49

semangat dan kreatif, sehingga dapat membawa citra nama baik lembaga pendidikan tempat guru bekerja.

Untuk tercapainya fokus pengembangan guru atau tenaga pendidik, dan agar menjadi guru yang profesional, maka guru harus dituntut memiliki kualifikasi sebagai berikut:

- a. Memiliki keahlian (*expert*) dalam bidang yang diajarkan;
- b. Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi;
- c. Memiliki rasa kesejawatan dan kode etik serta memandang tugasnya sebagai karir hidup.<sup>77</sup>

Dengan menyadari pentingnya kualifikasi keahlian, tanggung jawab yang tinggi fungsi dari kode etik tersebut, guru atau tenaga pendidik akan melaksanakan tugasnya secara jujur, komitmen dan penuh dedikasi, serta menambah kewibawaan dan memelihara image guru tetap baik.

## **B. Hasil Penelitian Sebelumnya yang Relevan**

Berkaitan dengan penelitian sebelumnya dan terkait pula dengan upaya untuk menghindari plagiat atau duplikasi penelitian, maka dilakukanlah penelusuran dan pencarian terhadap beberapa penelitian yang telah ada. Dalam beberapa melakukan pencarian tersebut, hanya ditemukan beberapa penelitian yang memfokuskan penelitian tentang manajemen peningkatan kompetensi tenaga pendidik, yang akan diuraikan pada pembahasan di bawah ini, yaitu:

---

<sup>77</sup> *Ibid*, h. 26

1. Tesis, “Kepemimpinan Kepala Madrasah (Studi tentang Peningkatan Profesionalitas Guru Madrasah Aliyah Al-Wathoniyah Semarang)” oleh Chairul Anwar.
2. Skripsi, “Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus pada MTs.ASWAJA Dukun, Magelang, tahun 2012” oleh Arifin.
3. Skripsi, “ Upaya kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam di MTs.Negeri Ngemplak, Sleman Yogyakarta” oleh Nur Ita Aini. Dari ketiga penelitian di atas, dapat diketahui persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel**  
**Hasil Penelitian Yang Relevanan**

N o.	Peneliti	Tahun	Judul	Rumusan Masalah	Hasil Penelitian	Orisinalitas
1	Chairul Anwar	2009	Kepemimpinan Kepala Madrasah (Studi tentang Peningkatan Profesionalitas Guru Madrasah Aliyah Wathoniyyah Semarang)	1. Bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan Profesionalitas Guru di Madrasah Aliyah Wathiniyah Semarang 2. Apa faktor Pendukung dan penghambat kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan profesionalitas Guru di Madrasah Aliyah Wathoniyyah Semarang?	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dikembangkan asngkan di Madrasah Aliyah Wathiniyah Semarang adalah kepemimpinan Humanistik dengan gaya kharismatik. Kepemimpinan humanistik didasarkan pada interaksi antara pemimpin dan bawahan yang tidak saklek dan menjudgement jika melakukan kesalahan. Hanya kepala sekolah tiadak tegas dalam memberi sangsi kepadlain itu kepala bawahan yang tidak menjalankan tugas dengan baik. Selain itu kepala sekolah memiliki kharisma dalam memimpin namun lemah dalam penataan aktivitas yang butuh dukungan administrasi. Faktor pendukung kepemimpinan kepala madrasah Aliyah athoniyyah Semarang dalam meningkatkan profesionalitas guru antara lain: Keberadaan	Manajemen Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik di MIN Melayu Muara Teweh.

					<p>yayasan yang memberi dukungan, dedikasi dan loyalitas guru yang tinggi serta struktur organisasi yang jelas.</p> <p>Faktor penghambat dalam upaya peningkatan profesionalitas guru adalah ketidaktegasan dalam punishment dan reward, belum terpenuhi standar sarana dan prasarana yang memadai serta kurangnya pembiayaan pendidikan yang mengalokasikan peningkatan mutu pendidikan serta profesionalitas guru.</p>	
2	Arifin	2012	Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus pada MTs.ASWAJA Dukun Kab Magelang).	<p>1. Bagaimana kondisi guru Agama Islam di MTs.ASWAJA Dukun, Magelang?</p> <p>2. Bagaimana peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam di MTs.ASWAJA Dukun, Magelang?</p> <p>3. Apa saja yang menjadi kendala dalam meningkatkan kompetensi pedagogik Guru Pendidikan Agama Islam di MTs.ASWAJA Dukun, Magelang?</p>	<p>Hasil penelitian peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI di MTs. ASWJA Dukun Magelang adalah dengan:</p> <p>a. Melakukan pembinaan secara kontinyu setiap satu bulan diakhir bulan, agenda ini untuk mengetahui perkembangan peserta didik sekaligus untuk memantau guru PAI dalam melakukan proses pembelajaran</p> <p>b. Pihak sekolah menambah unit komputer dan</p>	Manajemen Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh

					<p>layanan internet untuk menunjang wawasan pengetahuan guru dan siswa</p> <p>c. Kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru PAI di MTs.ASWAJA Dukun Magelang adalah sebagian guru secara akademik bukan dari bukan lulusan dari lembaga pendidikan tetapi dari pondok pesantren sehingga kemampuan pedagogisnya masih kurang dan keterbatasan sarana prasarana seperti media pembelajaran.</p>	
3	Nur ita Aini	2013	Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru PAI di MTs. Negeri Ngemplak Sleman Yogyakarta	<p>1.Bagaimana Kompetensi Pedagogik Guru PAI MTs. Negeri Ngemplak Sleman Yogyakarta?</p> <p>2.Apa saja upaya yang dilakukan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru PAI MTs.Negeri Ngemplak Sleman Yogyakarta?</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan secara khusus kompetensi pedagogik guru PAI yaitu:</p> <p>1.Upaya-upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI yaitu supervisi oleh kepala sekolah dengan melakukan kunjungan kelas yang bertujuan membantu guru dalam melakukan perbaikan-perbaikan dan perkembangan dalam proses belajar mengajar.</p>	Manajemen Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh

					2.MGMP,Worshop, belajar mandiri, evaluasi yang dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kesanggupan berpikir dan bekerja baik secara kelompok maupun perorangan untuk membahas dan memecahkan segala permasalahan yang ada dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru PAI	
--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan tabel di atas, penelitian tentang manajemen peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik masih cukup menarik untuk diteliti dari berbagai sudut pandang dan apa yang ada dalam penelitian terdahulu berbeda dengan apa yang akan penulis teliti, walaupun sama-sama meneliti tentang manajemen pendidikan tapi berbeda pada fokus penelitiannya. Penulis lebih fokus pada manajemen peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik dengan subfokus pada perencanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik dan pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh yang alamatnya terletak di jalan Manggis . Lokasi Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh sangat strategis dan mudah dijangkau dengan sarana mobil atau motor. Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh terletak di Kelurahan Melayu, Kecamatan Teweh Tengah, Kabupaten Barito Utara, Kalimantan Tengah tepatnya di jalan Manggis Nomor 18 dengan Nomor telpon (0519) 21703, Email minmelayu@gmail.com dan Kode Pos 73811.

##### **2. Waktu Penelitian**

Alokasi waktu yang diperlukan dalam penelitian ini sekitar 2 bulan, waktu tersebut digunakan untuk menggali data dari para subjek yang berada di lokasi penelitian. Selanjutnya sejak waktu penelitian berakhir, data hasil penelitian disajikan kedalam sebuah tesis, yang kemudian dilanjutkan dengan proses pembimbingan, akhir dari penelitian ini adalah dilaksanakannya sidang tesis.

#### **B. Latar Penelitian**

Latar penelitian bertujuan untuk mendiskripsikan secara singkat tentang keunikan dalam sebuah obyek penelitian. Oleh karena itu, objek



yang diteliti hendaknya mempunyai sesuatu yang menarik sehingga dapat membawa kemanfaatan setelah dilakukan sebuah penelitian. Penelitian ini mengambil latar di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh dengan tujuan untuk mengungkap Manajemen Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh, Kelurahan Melayu, Kecamatan Teweh Tengah Kabupaten Barito Utara.

Adapun yang melandasi peneliti sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh, karena adanya upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik. Berdasarkan upaya tersebut peneliti melihat adanya strategi terhadap peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik sehingga menarik untuk diteliti. Di madrasah ini peneliti berusaha mendiskripsikan dan menganalisa bagaimana peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik dan bagaimana strategi peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh.

### **C. Metode dan Prosedur Penelitian**

#### **1. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan informasi deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan

dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati..<sup>78</sup> Penelitian kualitatif sebagai tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam wawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya.<sup>79</sup>

Penelitian tentang Peningkatan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh, merupakan suatu penelitian yang dapat dikategorikan sebagai penelitian kualitatif. Dikatakan penelitian kualitatif karena penelitian ini berusaha untuk mengungkap dan memahami makna yang mendasari tingkah laku partisipan (informan, subjek, dan objek penelitian), mendeskripsikan latar, dan interaksi yang terjadi dalam sebuah fenomena yang terjadi di dalam penelitian.

Karena data yang dikumpulkan berupa kata-kata dan gambar, bukan angka-angka, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Dengan demikian laporan atau hasil penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian hasil penelitian tersebut.

Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*, yaitu peneliti itu sendiri. Teknik pengumpulan data bersifat

---

<sup>78</sup> Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1997, h. 3.

<sup>79</sup> Rulam Ahmadi, *Memahami Metodologi Penelitian Kualitatif*, Malang: Universitas Negeri Malang, 2005, h. 2.

trianggulasi, yaitu “ menggunakan berbagai tehnik pengumpulan data secara gabungan atau simultan”.<sup>80</sup>

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang diamati, diarahkan pada latar belakang individu secara utuh (holistik) tanpa mengisolasi individu dan organisasi dalam variabel atau hipotesis yang kita pandang sebagai bagian dari suatu keutuhan.<sup>81</sup>

Penelitian ini berusaha memahami dan menggambarkan perilaku manusia berdasarkan penafsiran dan pendirian mengenai aktifitasnya. Penelitian kualitatif ini menunjukan pada prosedur riset yang menghasilkan data kualitatif, yang dapat berupa ungkapan, catatan atau tingkah laku dan mengarah pada keadaan-keadaan dan individu-individu secara holistik. Pokok kajiannya adalah “ sebuah organisasi atau individu yang tidak akan direduksi kepada variabel yang telah ditata atau sebuah hipotesis yang telah direncanakan sebelumnya, akan tetapi dilihat sebagai bagian dari sesuatu yang utuh”.<sup>82</sup>

Melalui pendekatan kualitatif diharapkan terangkat gambaran mengenai aktualitas, realitas sosial dan persepsi sasaran penelitian tanpa tercemar oleh pengukuran formal. Teknik penelitian ini melalui pengungkapan cerita yang bersifat ideosinkretis namun penting, yang

---

<sup>80</sup>*Ibid.*.h.10

<sup>81</sup> Lexy j. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001, h.21

<sup>82</sup> Robert Bogdan dan Stevan J.Taylor, *Kualitatif Dasar-dasar Penelitian*, Terj A Khozin Efendi, Surabaya: Usaha Nasional, 1996, h.30

diceritakan orang-orang yang ada dilapangan tentang peristiwa-pristiwa nyata dengan cara-cara alamiah. Keterlibatan peneliti diperlukan, namun tanpa intervensi terhadap variabel-variabel proses yang sedang berlangsung.

Oleh karena itu penelitian kualitatif tidak menekankan pada generalisasi, tetapi lebih kepada makna. Kriteria pengumpulan data dalam penelitian kualitatif adalah data yang pasti. Data yang pasti adalah data yang sebenarnya terjadi sebagaimana adanya, bukan data yang sekedar terlihat, terucap, tetapi data yang mengandung makna dibalik yang terlihat dan terucap tersebut.<sup>83</sup>

Dalam penelitian kualitatif , “ Pengumpulan data tidak dipandu oleh teori, tetapi dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan pada saat penelitian dilapangan”.<sup>84</sup> Oleh karena itu peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul atau dari data dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Kemudian data dihimpun dengan pengamatan yang seksama, meliputi deskripsi yang mendetail disertai catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam (interview), serta hasil analisis dokumen dan catatan-catatan. Berdasarkan uraian di atas penggunaan data kualitatif dapat menghasilkan data deskriptif dengan lebih menekankan pada Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh.

Diagnosa tentang Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh. Untuk penelitian ini penulis hadir menemukan data-data yang diperlukan yang bersinggungan

---

<sup>83</sup>*Ibid.*, h.2

<sup>84</sup>*Ibid.*, h.3

langsung ataupun tidak langsung dengan masalah yang diteliti, dengan terus menggali data sesuai dengan kesempatan dan informasi. Menurut Lexy J. Meleong, kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup rumit, ia sekaligus sebagai perencana, pelaksana, pengumpul data, analisis penafsiran data dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya.<sup>85</sup>

Prosedur penelitian merupakan suatu proses tahapan atau langkah-langkah penelitian dari awal sampai akhir. Maksud dibuatnya prosedur penelitian ini agar penelitian berjalan lancar dan teratur, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Lexy J. Meleong, prosedur penelitian dapat dilakukan mulai dari tahap pra lapangan, tahap pekerjaan lapangan dan tahap analisis data.<sup>86</sup>

#### a. Pada Tahap Pra-Lapangan

Pada tahap ini biasanya disebut dengan tahap persiapan yaitu pengumpulan informasi, menyusun rancangan penelitian, memilih lapangan sampai bahan-bahan teori yang perlu mendukung perumusan masalah pada penelitian ini.

#### b. Tahap Pekerjaan Lapangan

Tahap pelaksanaan dimana peneliti dengan tujuan yang dicapai yaitu kajian teori hasil yang diharapkan mulai dari mengadakan observasi, survei, dan pengumpulan data lapangan.

#### c. Tahap Analisis Data

---

<sup>85</sup>.Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif.....*, h. 168

<sup>86</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan kesebelas, 1998, h. 99

Pada tahap akhir peneliti melakukan analisis data, menarik kesimpulan, dan menyusun laporan penelitian.

## 2. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif peneliti wajib hadir di lapangan, karena peneliti merupakan instrumen peneliti utama ( *the instrument of choice in naturalistic inquiry is the human*)<sup>87</sup> yang memang harus hadir sendiri secara langsung di lapangan untuk mengumpulkan data. Dalam memasuki lapangan penelitian harus bersikap hati-hati, terutama dengan informan kunci agar tercipta suasana yang mendukung keberhasilan dalam pengumpulan data. Oleh karena itu penelitian ini harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin, bersikap selektif, hati-hati dan bersungguh-sungguh dalam menjangkau data sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga data yang terkumpul benar-benar relevan dan terjamin keabsahannya.

Penelitian kualitatif mengharuskan peneliti menjadi instrumen kunci. Konsekuensi psikologis bagi peneliti untuk memasuki latar yang memiliki norma, nilai, aturan dan budaya yang harus dipahami dan dipelajari oleh peneliti. Interaksi antara peneliti dengan para informan, memiliki peluang timbulnya *interest*, dan konflik minat yang tidak diharapkan sebelumnya, untuk menghindari hal-hal yang tidak

---

<sup>87</sup> Yvona S. Lincoln and Egon G. Guba, *Naturalistic inquiry*, California: Sage Publications, 1985, h. 236.

diinginkan tersebut maka peneliti harus memperhatikan etika penelitian.<sup>88</sup>

Sehubungan dengan itu, peneliti menempuh langkah-langkah sebagai berikut: (1) Sebelum memasuki lapangan, peneliti terlebih dulu melakukan observasi awal pra-penelitian dengan melakukan beberapa dialog dengan kepala madrasah untuk memperoleh gambaran singkat mengenai tujuan dan apa yang ingin diteliti, dikarenakan peneliti merupakan orang yang terlibat di dalam objek penelitian, maka status peneliti adalah sebagai peneliti partisipan, yang artinya bahwa peneliti sekaligus orang yang berperan dalam objek penelitian, baik proses maupun hasil dari kegiatan atau program yang diselenggarakan oleh objek penelitian. (2) Secara Formal, peneliti meminta ijin penelitian dari perguruan tinggi untuk melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh dengan memberikan Surat Ijin Penelitian dan berkas-berkas lainnya yang mendukung dalam kegiatan penelitian yang akan dilakukan. (3) Membuat jadwal kegiatan berdasarkan kesepakatan peneliti dengan subjek dan informan; dan (4) Melaksanakan kunjungan untuk mengumpulkan data sesuai dengan jadwal yang telah disepakati bersama.

#### **D. Data dan Sumber Data**

##### **1. Data**

---

<sup>88</sup> James P. Spradley, *The Ethnographic*, New Yor: Holt, Rinerhart and Winston, 1979, h. 34-35

Data yang dikumpulkan melalui penelitian ini adalah data yang sesuai dengan rumusan masalah, yaitu peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh. Jenis data dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dalam bentuk kata-kata atau ucapan lisan ( *verbal* ) dan perilaku dari subjek maupun informan berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Melayu Muara Teweh. Sedangkan data sekunder dari dokumen-dokumen, foto-foto, dan benda-benda yang dapat digunakan sebagai pelengkap data primer. Karakteristik data sekunder yaitu berupa tulisan-tulisan, rekaman-rekaman, gambar atau foto yang berhubungan dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh.

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik berupa fakta atau angka, atau segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Sedangkan informasi adalah hasil pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan.<sup>89</sup>

Data pokok yang akan digali:

- a. Data primer yang berkaitan dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah

---

<sup>89</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan kesebelas, 1998, h. 99



Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh, di dapat melalui wawancara dengan: (1) Kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh (2) Guru-guru (3) informan lainnya yang relevan.

- b. Data sekunder adalah data yang dijarah melalui dokumen yang diperkirakan ada kaitannya dengan fokus penelitian antara lain tentang: (1) Dokumen kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Melayu Muara Teweh; (2) perangkat data implikasi kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional Tenaga Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh; (3) Foto kegiatan kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik dan sebagainya.

### **3. Sumber Data**

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.<sup>90</sup> Sumber data dibagi menjadi dua, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung

---

<sup>90</sup>*Ibid*, h. 114

memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.<sup>91</sup>

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Sumber data primer, dimana peneliti memperoleh data secara langsung, dan yang menjadi sumber data primer ini adalah kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh ( sebagai *Key Informan*) dan wakil kepala madrasah dan guru-guru sebagai informan ( sebagai *Informan*)

Selain itu, pihak lain yang dapat terlibat dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan data yang sesuai dengan fokus penelitian yaitu “Manajemen Peningkatan Kompetensi Tenaga Pendidik pada Madrasa Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh”.

- b. Sumber data sekunder adalah “ catatan tentang adanya suatu peristiwa, ataupun catatan-catatan yang jaraknya telah jauh dari sumber orisinal”.<sup>92</sup> Dimana peneliti memperoleh data secara tidak langsung, data yang diperoleh dari data yang sudah ada dan mempunyai hubungan dengan masalah yang akan diteliti atau sumber data pelengkap, seperti: buku-buku, majalah-majalah dokumen-dokumen dan sebagainya.

#### **E. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan

---

<sup>91</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 62

<sup>92</sup> Moh.Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, h.4

data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pada penelitian kualitatif untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:<sup>93</sup>

#### 1. Wawancara

Wawancara ( *interview* ) adalah percakapan antara dua pihak, dimana yang satu sebagai pewawancara ( *interviewer* ) dengan maksud dan tujuan tertentu.<sup>94</sup> Teknik ini memiliki arti segala kegiatan untuk menghimpun (mencari) data dan informasi dengan melakukan tanya jawab dengan lisan secara bertatap muka ( *face to face* ) atau menggunakan media elektronik dengan nara sumber yang bersangkutan.<sup>95</sup>

Wawancara merupakan tehnik utama dalam penelitian kualitatif. Dan wawancara ini digunakan untuk mengungkap makna secara mendasar dalam interaksi yang spesifik. Teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara tidak terstruktur ( *unstandardized interview* ) yang dilakukan tanpa menyusun suatu daftar pertanyaan. Teknik ini peneliti gunakan untuk mencari subjek dan informan penelitian. Dalam hal penggalan data tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh, peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah sebagai subjek penelitian, wakil kepala dan guru sebagai informan.

---

<sup>93</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, ..., h. 227

<sup>94</sup> Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian*....., h. 91.

<sup>95</sup> Syaifuddin Azwar, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 1998, h. 74.

Langkah-langkah wawancara dalam penelitian ini adalah: (1) menetapkan kepada siapa wawancara itu dilakukan; (2) menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan; (3) mengawali atau membuka alur wawancara; (4) melaksanakan alur wawancara; (5) mengkonfirmasi hasil wawancara; (6) menulis hasil wawancara kedalam catatan lapangan; dan (7) mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara.<sup>96</sup>

## 2. Observasi

Observasi adalah metode pengamatan yang didukung dengan pengumpulan dan pencatatan data secara sistematis terhadap objek yang diteliti dalam observasi peneliti mengamati secara langsung di lapangan

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan penelitian.<sup>97</sup>

Teknik observasi ini digunakan untuk melengkapi dan menguji hasil wawancara yang diberikan oleh informan yang mungkin belum menyeluruh atau belum mampu menggambarkan segala macam situasi atau bahkan melenceng. Dalam observasi peneliti menggunakan buku catatan kecil dan alat untuk mengabadikan beberapa momen yang relevan dengan rumusan masalah. Observasi ini dilakukan oleh peneliti untuk melihat strategi peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di Mdrsah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh.

---

<sup>96</sup> Sanapiah Faisal, *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasi*, Malang: Y A3, 1990, h.63.

<sup>97</sup> S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003, h. 158.

Ada tiga tahap dalam melakukan observasi, yaitu observasi deskriptif ( untuk mengetahui gambaran umum), observasi terfokus ( untuk menemukan kategori-kategori) dan observasi selektif ( mencari perbedaan diantara kategori-kategori).<sup>98</sup> Sehingga dalam penelitian ini, peneliti juga melakukan observasi dalam tiga tahap, dimulai dari observasi deskriptif ( *descriptive observation* ) secara luas dengan menggambarkan secara umum keadaan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh. Tahap berikutnya dilakukan observasi terfokus ( *focused observation*) untuk menemukan kategori-kategori, seperti peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik dan strategi peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh.

Tahap akhir setelah dilakukan analisis dan observasi berulang-ulang, diadakan penyempitan lagi dengan melakukan observasi selektif ( *selective observation*) dengan mencari perbedaan diantara kategori-kategori, misalnya teknik dan pendekatan dalam strategi peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik. Semua hasil pengamatan dicatat sebagai rekaman pengamatan lapangan ( *field note*), yang selanjutnya dilakukan refleksi.

### **3. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi dipakai untuk memperoleh data dari sumber non insani, karena sebagian besar fakta dan data tersimpan dalam bahan

---

<sup>98</sup> James P.Spradley, *Participant Observation*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1980.

yang berbentuk dokumentasi. Seperti surat-surat, catatan harian, cenderamata, laporan, artefak, foto, dan sebagainya. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam. Secara detail bahan dokumenter terbagi beberapa macam, yaitu laporan, otobiografi, surat-surat pribadi atau dinas, buku catatan harian, memorial, klipping, dokumen pemerintah atau swasta, data diserver dan flashdisk, data tersimpan di website, dan sebagainya.

Dokumentasi bermanfaat sebagai pendukung dan pelengkap bagi data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi. Dokumen yang dianggap penting dalam penelitian ini adalah dokumen yang dianggap relevan dengan fokus penelitian.

Data yang diperoleh melalui teknik ini adalah sebagai berikut:

- a. Profil Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teeh
- b. Visi, Misi dan Motto Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara teweh
- c. Sejarah berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara teweh
- d. Struktur organisasi lembaga pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara teweh
- e. Sarana dan prasarana pendukung jalannya pendidikan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara teweh
- f. Jumlah tenaga pendidik Madrasa Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara teweh
- g. Jumlah siswa/siswi Madrsah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara teweh

- g. Laporan kegiatan peningkatan kompetensi tenaga pendidik ( Foto-foto kegiatan )

## F. Prosedur Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung. Agar hasil penelitian sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan analisis model interaktif. Dalam model analisis interaktif ada tiga komponen utama analisis, yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi bekerja dalam bentuk interaktif dengan proses pengumpulan data sebagai proses siklus.<sup>99</sup> Menurut Miles dan Huberman mengemukakan bahwa dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga data yang diperoleh sampai titik jenuh.

Bentuk analisis model interaktif dapat diuraikan sebagai berikut:<sup>100</sup>

- 1) Mengumpulkan (*collection*) data-data di lapangan yang berkaitan dengan penelitian;
- 2) Data yang telah dikumpulkan diproses kembali dengan melakukan pengurangan (*reduction*) yang selanjutnya disesuaikan dengan permasalahan penelitian;
- 3) Setelah mereduksi data, selanjutnya data yang terpilih disajikan dan dipaparkan (*display*) secara ilmiah dengan tidak menutupi kekurangannya. Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan,

---

<sup>99</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, ..., h. 246

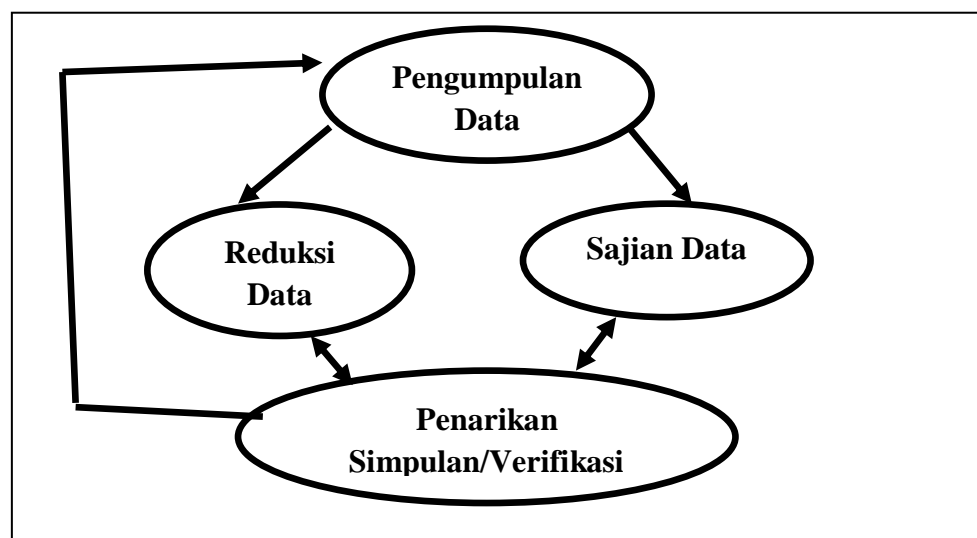
<sup>100</sup>*Ibid*, h. 247

hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif;

- 4) Setelah data tersebut ditampilkan langkah-langkah selanjutnya menarik suatu kesimpulan (*conclusion*) dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>101</sup>

Untuk memperjelas model analisis interaktif dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar Komponen dalam analisis data (*interactive model*)<sup>102</sup>



<sup>101</sup> *Ibid*, h. 247

<sup>102</sup> *Ibid*, h. 247



## G. Pemeriksaan Keabsahan Data

Maksud dan pengecekan keabsahan data ini adalah untuk menjamin bahwa semua data yang telah diteliti baik melalui observasi, wawancara, dokumentasi atau pun melalui teknik triangulasi adalah sesuai dan relevan dengan kenyataan yang sesungguhnya. Sebagaimana diungkapkan oleh Susan Stainback menyatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kualitatif lebih pada aspek validitas.<sup>103</sup>

Penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid bila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Jadi uji keabsahan data dalam penelitian.

Dalam pemeriksaan dan pengecekan keabsahan data peneliti akan menggunakan teknik pemeriksaan seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono yakni: 1) *Credibility*/Kredibilitas (derajat kepercayaan), 2) *Transferabilitas* (keteralihan), 3) *Depenability* (kebergantungan), dan 4) *Confirmability* (kepastian).

### 1. Kredibilitas(derajat kepercayaan)

Kredibilitas merupakan penetapan hasil penelitian kualitatif yang kredibel atau dapat dipercaya dari perspektif partisipan penelitian tersebut. Dari perspektif ini tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendeskripsikan atau memahami phenomena yang menarik perhatian

---

<sup>103</sup>*Ibid*, h. 119

dari sudut pandang partisipan. Partisipan adalah satu-satunya orang yang dapat menilai secara sah kredibilitas hasil penelitian tersebut. Strategi untuk meningkatkan kredibilitas data meliputi perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, dan *member check*.

## 2. Transferabilitas (keteralihan)

Transferabilitas merujuk pada tingkat kekuatan hasil penelitian kualitatif untuk dapat digeneralisasikan atau ditransfer pada konteks atau setting yang lain. Oleh karena itu, supaya orang lain dapat memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti dalam membuat laporannya harus memberikan uraian yang rinci, jelas, dan sistematis dan dapat dipercaya. Dengan demikian maka pembaca menjadi jelas atas hasil penelitian tersebut, sehingga dapat memutuskan dapat atau tidaknya untuk mengaplikasikan hasil penelitian tersebut di tempat lain.

Bila pembaca laporan penelitian memperoleh gambaran yang sedemikian jelasnya, “semacam apa” suatu hasil penelitian dapat diberlakukan (*transferability*), maka laporan tersebut memenuhi standar transferabilitas.

## 3. *Depenability*/Dependabilitas (kebergantungan)

Dalam penelitian kualitatif, uji *depenability* dilakukan dengan melakukan audit terhadap keseluruhan proses penelitian. Caranya

dilakukan oleh auditor yang independen, atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian. Bagaimana peneliti mulai menentukan masalah/fokus, memasuki lapangan, menentukan sumber data, melakukan analisis data, melakukan uji keabsahan data, sampai membuat kesimpulan harus dapat ditunjukkan oleh peneliti.

#### 4. *Confirmability*/Konfirmabilitas(kepastian)

Dalam penelitian kualitatif, uji konfirmabilitas mirip dengan uji *depenability*, sehingga pengujiannya dapat dilakukan secara bersamaan. Menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Bila hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas.<sup>104</sup>

---

<sup>104</sup>*Ibid*, h. 277

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Umum tentang Lokasi Penelitian**

#### **1. Sejarah Singkat Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh**

Jauh sebelum berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah, yang mana pendidikan Agama hanya melalui pendidikan di surau-surau atau dari rumah kerumah, pelajaran yang diberikan dengan mengutamakan pelajaran membaca Al Qur`an dan ditambah dengan pelajaran rukun-merukun, maka setelah mengalami waktu yang cukup lama masyarakat menginginkan agar pendidikan tersebut terbina dengan baik, lalu atas kesepakatan dari tokoh-tokoh masyarakat dibentuklah suatu lembaga pendidikan yang diberi nama Madrasah Islamiyah, yaitu dengan meminjam tanah Haji Sahran, untuk tempat belajar. Waktu belajar sore hari, lembaga tersebut di ketuai oleh Bapak Haji Ahmad Bahagia dan Bapak Haji Mohammad Thambi selaku Bendahara. Panitia mengangkat Haji Abdullah untuk menjadi guru atau pimpinan, karena kesadaran masyarakat akan pendidikan agama maka madrasah semakin maju dan murid-muridnya semakin bertambah banyak, melihat keadaan demikian lalu panitia menambah lagi seorang guru untuk membantu, yaitu pak Burhan.

Dengan adanya kemajuan yang semakin meningkat, tidak memungkinkan untuk meminjam tempat terus menerus, maka panitia

mengusahakan agar madrasah mempunyai gedung tersendiri, atas kesepakatan dari tokoh-tokoh masyarakat kampung Melayu khususnya lalu dibelilah sebuah rumah tua hak milik Haji Abdurrahman beserta dengan tanahnya, rumah tersebut lalu dirombak dan dibangun atas azas gotong royong dan segala biaya ditanggung masyarakat, setelah gedung selesai maka tempat belajar pindah dari rumah pak Haji Sahran ke gedung baru, namun belajarnya tetap sore hari dan pelajaran yang diberikan khusus pelajaran agama.

Dengan bertambahnya penduduk yang begitu pesat yaitu dengan berdatangnya orang-orang dari luar daerah terutama dari Kalimantan Selatan, sehingga dimulailah sekolah dipagi hari untuk menampung anak yang tidak tertampung di SRN pada waktu itu. Bersesuaian dengan maksud Departemen Agama untuk memordenisasi dunia madrasah, pondok pesantren dan pengajian-pengajian sesuai dengan dasar dan cita-cita pendidikan di Indonesia, salah satu langkah terlaksananya maksud itu adalah dengan mengadakan pembaharuan dalam bidang pendidikan madrasah. Pembaharuan itu berwujud dalam bentuk madrasah yang diberi nama Madrasah Wajib Belajar ( MWB 8 tahun), dengan langkah pertama adalah pada tahun 1958/1959. Dalam hal ini Departemen Agama aktif membantu organisasi Islam, yang bernama Matlaul Anwar dengan mendirikan MadrasahWajib Belajar 8 tahun.

Sesuai dengan namanya Madrasah Wajib Belajar turut berusaha memajukan pendidikan, disamping sekolah-sekolah di bawah Departemen

Pendidikan dan Kebudayaan dalam rangka melaksanakan Undang-undang kewajiban belajar di Indonesia. Dalam hubungan ini Madrasah Wajib Belajar diperlakukan mempunyai hak serta kewajiban sebagai sekolah negeri atau sekolah Partikelir yang mendapat perhatian pemerintah. Dengan adanya perhatian pemerintah maka Departemen Agama merestui berdirinya Madrasah Wajib Belajar 8 tahun, pada tanggal 1 Juni 1960, yang langsung dibawah pembinaan Departemen Agama, dan menempatkan seorang guru negeri yang bernama Pak Haji Abu Samah menjabat sebagai pimpinan sekolah.

MIN Melayu Muara Teweh adalah berasal dari Madrasah Ibtidaiyah Islamiyah (MIS) filial dari MIN Palangka Raya. MIN Melayu Muara Teweh memiliki luas areal 3.076M<sup>2</sup> terdapat fasilitas 22 ruang belajar, 1 ruang Guru Perempuan, 1 Ruang Guru Laki –laki, dan 1 ruang kepala Madrasah dan Ruang TU yang berlokasi di jalan manggis No. 33 Rt. 02 Rw. 01 Kelurahan Melayu Kecamatan Teweh Tengah Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah.

Selanjutnya dengan keputusan Menteri Agama No. 244 Tahun 1993 Tentang Pembukaan Pengertian Madrasah dengan persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dengan Surat Keputusan Nomor : B – 1063 / I / 93 tanggal 1 Oktober 1993 dengan nomor urut 75 MIN Melayu dinegerikan.

MIN Melayu adalah jenjang pendidikan Tingkat Dasar yang berciri khas Agama Islam yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama. Dengan

semakin berkembangnya tuntutan peningkatan mutu Madrasah, maka kualifikasi guru-guru juga ditingkatkan yang semula D-II menjadi S-I.

Dengan keberadaan MIN Melayu di Muara Teweh disambut positif oleh masyarakat dan pemerintah selalu memperhatikan baik dari Kementerian Agama maupun dari Dinas Pendidikan Kabupaten. Mengenai sarana dan prasarana juga diperhatikan dan tenaga pengajarnya juga mendapat kesempatan untuk menempuh jenjang S-I.

## 2. Motto, Visi, Misi, dan Tujuan MIN Melayu Muara Teweh

Agar program Madrasah tercapai dengan baik, dan terarah, maka diperlukan persepsi yang sama dan sinergi dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan satuan pendidikan. Motto, Visi, Misi dan Tujuan Madrasah sebagai berikut:

### a. Motto

“BERSINAR” (Berakhlak, Sehat, Indah, Aman, dan Rapi)

### b. Visi

“Terwujudnya Peserta Didik Yang Beriman, Bertaqwa, Cerdas dan Berakhlak Mulia Serta Berwaasan Lingkungan”.

### c. Misi

1. Meningkatkan disiplin pendidikan dan pembelajaran
2. Meningkatkan hubungan kerja sama dengan berbagai pihak
3. Meningkatkan pelayanan khususnya pada pendidikan dasar
4. Menyiapkan generasi unggul yang memiliki potensi di bidang Imtaq dan ipteq

5. Membentuk sumber daya manusia yang aktif, kreatif dan inovatif, dan mandiri

6. Membangun citra madrasah yang berciri khaskan Agama Islam.

d. Tujuan MIN Melayu Muara Teweh

1. Agar hasil ujian sekolah (US) menjadi lebih baik
2. Lulusan dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi
3. Pelaksanaan proses belajar mengajar lebih baik
4. Kepercayaan masyarakat terhadap madrasah meningkat<sup>105</sup>

3. Keadaan Sarana dan Prasarana di MIN Melayu Muara Teweh

Bangunan Madrasah pada umumnya dalam kondisi baik. Jumlah ruangan kelas untuk menunjang kegiatan belajar yaitu sebanyak 22 rombongan belajar. Untuk lebih rinci keadaan sarana dan prasarana bisa dilihat di bawah ini.

---

<sup>105</sup> Tim Pengembang Kurikulum, *Profil MIN Melayu Muara Teweh*, Muara Teweh: tahun., 2017 , h. 1



TABEL 4.1  
SARANA PENDIDIKAN MIN MELAYU MUARA TEWEH

No	Nama Sarana	Jumlah	Keterangan
1	Ruang Kelas	22 Buah	-
2	Ruang Kepala	1 Buah	-
3	Ruang Guru Perempuan	1 Buah	-
4	Ruang Guru laki – laki	1 Buah	-
5	Ruang TU	1 Buah	-
6	Ruang UKS	1 Buah	-
7	Aula Serbaguna	1 Buah	
8	Koperasi Sekolah	1 Buah	-
9	Kantin Sekolah	1 Buah	-
10	Lapangan Basket	1 Buah	-
11	Meja Pingpong	4 Buah	-
12	Lapangan Bulu Tangkis	1 Buah	-
13	Lapangan Volly Ball	1 Buah	-
14	Alat Rebana	1 Set	-
15	Alat Drum Band	2 Set	-
16	Tempat Parkir	1 Buah	-
17	WC	4 Buah	-
18	Kamar Mandi	1 Buah	-
19	Tempat Wudhu	12 Buah	-

TABEL 4. 2  
KEBERHASILAN FISIK DAN SARANA TAHUN 2013 – 2016

No	Bentuk Fisik	Pendanaan	Volume
1	Rehabilitasi Ruang Belajar	APBN	7 Ruang
2	Pembangunan Ruang Perpustakaan	APBN	2 Ruang
3	Pembangunan Ruang Kelas baru	APBN	9 Ruang
4	Pembangunan Mushola Madrasah	APBN	1 Ruang
5	Pembangunan Aula Madrasah	APBN	1 Ruang

TABEL 4.3

Data Keadaann Sarana dan Prasarana MIN Melayu Muara Teweh.<sup>106</sup>

No	Jenis Sarana	Jumlah	Kondisi			Keterangan
			B	RR	RB	
1	2	3	4	5	6	7
1	Ruang Kepala Sekolah	1	1	-	-	
2	Ruang Guru	1	1	-	-	
3	Ruang Kelas	22	22	-	-	
4	Perpustakaan	2	2	-	-	APBN 2 Ruang
5	Ruang UKS	1	1	-	-	APBN 1 Ruang
6	Gudang	1	1	-	-	Swadaya Komite
7	Mushola	1	1	-	-	APBN 1 Mushola
8	Kamar Kecil / WC	4	4	-	-	Belum memenuhi syarat dgn jlh siswa
9	Dapur	1	1	-	-	
10	Kantin Sekolah	2	2	-	-	Swadaya Komite
11	Pos Satpam	1	1	-	-	Swadaya Komite
12	Tandon air	1	1	-	-	Bantuan Bank Indonesia
13	Komputer	3	3	-	-	
14	Printer	4	4	-	-	
15	Internet	1	1	-	-	

<sup>106</sup> Ibid, h. 4-5

No	Jenis Sarana	Jumlah	Kondisi			Keterangan
			B	RR	RB	
1	2	3	4	5	6	7
16	LCD Proyektor	5	5	-	-	Swadaya Komite
17	TV	2	2	-	-	Swadaya Komite
18	CPU	3	3	-	-	
19	Laptop	1	1	-	-	Dana BOS 2015
20	Meja Murid	799	791	8	-	
21	Kursi Murid	799	790	9	-	
22	Meja Guru	44	44	-	-	Kekurangan 8 bh
23	Kursi Guru	44	44	-	-	
24	Lemari kelas	22	13	9	-	
25	Papan Tulis	22	20	2	-	

#### 4. Keadaan Pendidik, Tenaga Kependidikan dan Peserta Didik di MIN Melayu Muara Teweh

##### a. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Guru di MIN Melayu Muara Teweh berjumlah 44 orang, yang sudah sertifikasi 18 dan 26 orang belum, tenaga Tata Usaha 2 orang, tenaga kebersihan 3 orang, perawat UKS 1 orang, penjaga perpustakaan 1 orang dan tenaga satpam 3 orang. Status pegawai guru dan karyawan MIN Melayu Muara Teweh disajikan pada tabel di bawah ini.

TABEL 4.4

Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan MIN Melayu Muara Teweh Tahun

Pelajaran 2016/20167<sup>107</sup>

N o	Nama / NIP	L / P	Tempat dan Tanggal Lahir	Gol / Ru ang	Status Guru / Pegawai	Ijaza h Tera khir	Mulai Bertugas Di MIN
1	Mahlil Riduan, S.Pd.I 197405061996031001.	L	Tumbang Kunyi 06 Mei 1974.	IV/a	Negeri	S.1	12 Juli 2013
2	Latifah, S.Pd.I 196605121989022001.	P	Negara 12 Mei 1966	IV/a	Negeri	S.1	01 Oktober 1993
3	H.Hamlan, S.Pd 196807121992031003.	L	Amuntai, 12 Juli 1968	IV/a	Negeri	S.1	01 Juli 2005
4	Wiwik Hudawiah, S.Pd.I 197511111997032001.	P	Muara Teweh, 11 Nopember 1975	III/d	Negeri	S.1	01 Oktober 2000
5	Isma Hayati, S.Pd.I 197408011998022002	P	Muara Teweh, 1 Agustus 1974	III/d	Negeri	S.1	01 Maret 2001
6	Krisna Fitriah, S.Ag 197506082005012007.	P	Duyun Baru, 08 Juni 1975	III/c.	Negeri	S.1	17 Juli 2006
7	Wetty Mardhatillah, S.Pd.I 197702062003122002.	P	Amuntai, 6 Pebruari 1977	III/b	Negeri	D.II	01 April 2004
8	Siti Aisyah, S.Pd.I 198005282003122003.	P	Muara Teweh, 28 Mei 1980	III/b	Negeri	D.II	01 Juli 2005
9	Robiyah, S.Pd.I 197301202003122003	P	Muara Teweh, 2 Januari 1973.	III/b	Negeri	S.1	01 April 2011
10	Noorliyamahda, S.Pd.I 198211162005012005.	P	Muara Teweh, 16 Nopember 1982	III/b	Negeri	S.1	01 Januari 2005

<sup>107</sup> Ibid, h. 3

11	Siti Muslimatun, S.Pd.I 197305212005012005.	P	Kabumen, 21 Mei 1973	III/b	<i>Negeri</i>	S.1	01 Januari 2005
12	Lilis Wedianti, S.Pd.I 198309122005012005.	P	Puruk Cahu, 12 September 1983	III/b	<i>Negeri</i>	S.1	01 Januari 2005
13	Titik Sandora, S.Pd.I 196902252003122002.	P	Bena Hilir, 25 Pebruari 1969	III/b	<i>Negeri</i>	S.1	01 April 2004
14	Rosalina, S.Pd. 197109092006042013.	P	Banjarmasin 9 September 1971	III/a	Negeri	S.1	01 Juli 2002
15	Eny Kuswati, S.Pd.I. 198508282009012001.	P	Sukoharjo, 28 Agustus 1985.	III/a	Negeri	S.1	01 Oktober 2009
16	Muhammad Royani, S.Pd.I 196607042003121001.	L	Hulu Sungai Selatan, 4 Juli 1966	III/a	<i>Negeri</i>	S.1	01 Agustus 2004
17	Rabiah Aldawiyah, A.Ma 197909112006042026	P	Lahei, 11 September 1979	III/b	Negeri	S.1	01 Januari 2010
18	Tuti Hertati, A.Ma 198209262007012011.	P	Banjarmasin , 26 September 1982	III/b	PNS	S.1	01 Agustus 2006
19	Alfian Noer, S.Pd 198102072005021003.	L	7 Februari 1981	III/b	PNS	S.I	15 September 2014
20	Nuraidah Sugiarti	P	Muara Teweh, 22 Januari 1986	-	Guru Tetap Non PNS	SMKN	01 Januari 2009
21	Radhiatul Barkiah, S.Pd.I	P	Muara Teweh, 21 Oktober 1987	-	Guru Tetap Non PNS	S,1	-
22	Noor Mala, S.Pd.I	P	Muara Teweh 12 September 1989	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2013
23	Hamdanah, S.Pd.I	P	Palingkau, 06 Desember 1980	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	06 Januari 2014
24	Mahdian, S.Pd	L	Banjarmasin, 27 Januari 1991	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	19 Septemb er 2013
25	Muhammad Rijali Fahmi, A.Md	L	Hulu Sungai Tengah, 27 Juli 1992.	-	Staff TU	D.III	06 Januari 2014
26	Armiati, SE	P	Muara Teweh, 24	-	Staff TU	S.1	06 Januari 2014

			Juni 1983				
27	Susana Hardianti, S.Pd	P	Muara Teweh, 14 Mei 1992	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Juni 2014
28	Elsa Verunika	P	Muara Teweh, 15 Mei 1993	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	20 Januari 2015
29	Umar Wira	L	Muara Wakat, 15 April 1986	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	24 Januari 2015
30	Norhayati, A.Ma	P	HSS, 13 Juli 1980	-	Guru Tetap Non PNS	D.III	01 Agustus 2015
31	Hayatun Pardah	P	Muara Lahei, 17 Juni 1991	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	04 Maret 2014
32	Herminoto	L	Danau Hilir, 15 Juli 1982	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Agustus 2015
33	Rudiansyah, S.Sy	L	Tumbang Lahung, 06 Juni 1984	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	04 Januari 2016
34	Annisa Raudatul Jannah	P	Muara Teweh, 17 Agustus 1993	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	11 Januari 2016
35	H.A Rahmatullah Al Makky	L	Mekkah, 15 Januari 1988	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	11 Januari 2016
36	Rahmiyati, S.Pd	P	Palangkaraya, 06 Juli 1988	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	11 Januari 2016
37	Heri Perwira Fadly. S, S.Sy	L	-	-	Penjaga Perpustakaan	S.1	01 November 2015
38	Feria Heriyanti, S.Kep. Ns.	P	Muara Teweh, 10 Februari 1992	-	Perawat UKS	S.1	11 Januari 2016
39	Asmara	P	-	-	Cleaning Service	-	11 Januari 2016
40	Sumadi	L	Bangkuang, 5 Agustus 1978.	-	Security	SMEA	06 Januari 2011
41	Darmansyah	L	Anjir, 20 Desember 1964		Security	SD	01 Juli 2014
42	Sopiyan	L	Muara Teweh, 20 November 1969	-	Cleaning Service	SMP	06 Januari 2014
43	Aulia Anita, S.Pd	P	-	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Agustus 2016
44	Edi Candra	L	Haragandang, 04 November 1985	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Agustus 2016
45	M. Fadillah .A	L	Alabio, 18 Agustus 1990	-	Security	SD	01 Agustus 2016

46	Sari Indah Juwita, S.Pd	P	Muara Teweh, 02 Nopember 1993	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017
47	Tira Rahma Yanti	P	Tumpung Laung, 25 Mei 1994	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017
48	Mia Emelda Hidayati	P	Muara Teweh, 18 Nopember 1994	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017
49	Ridha Mussava	L	Muara Lahei, 11 Nopember 1993	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017
50	Yuniar Ratmi	P	Pengambau, 04 Nopember 1995	-	Pegawai Tetap Non PNS	SMK	01 Januari 2017
51	Andi Triyno	L	Tumbang Kunyi, 20 April 1990	-	Pegawai Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017
52	Randy Septiawan	L	Muara Teweh, 09 Januari 1988	-	Pegawai Tetap Non PNS	SMA	01 Januari 2017
53	Ary Nurhikmah	P	Sungai Gula, 18 Oktober 1988	-	Guru Tetap Non PNS	S.1	01 Januari 2017
54	M. Habibi	L	Bintang Ninggi, 18 Agustus 1987	-	Cleaning Service	SD	01 Januari 2017

Kebutuhan guru sebagai tenaga pendidik jika dari jumlah guru yang ada, maka hal itu cukup, dan jika dilihat dari kesesuaian antara mata pelajaran yang diajarkan dengan latar belakang pendidikannya juga cukup. Tenaga kependidikan yang ada di MIN Melayu Muara Teweh sudah cukup.

**b. Keadaan Peserta Didik di MIN Melayu Muara Teweh**

Jumlah peserta didik pada tahun pelajaran 2016/2017 seluruhnya berjumlah 799 orang. Peserta didik di kelas I ada sebanyak 3 rombongan belajar, kelas II ada sebanyak 4 rombongan belajar, kelas III ada sebanyak 5 rombongan belajar, kelas IV ada sebanyak 4 rombongan belajar, kelas V

ada sebanyak 3 rombongan belajar, dan kelas VI ada sebanyak 3 rombongan belajar.

TABEL 4.5  
Data Siswa MIN Melayu Muara Teweh.<sup>108</sup>

NO	KELAS	KELOM POK BELA JAR	SISWA BULAN LALU		
			LK	PR	JLH
1	2	3	4	5	6
1	I.A	1	22	20	42
2	I.B	1	22	17	39
3	I.C	1	22	18	40
4	I.D	-	-	-	-
5	II.A	1	22	17	39
6	II.B	1	21	21	42
7	II.C	1	18	20	38
8	II.D	1	19	18	37
9	II.E	-	-	-	-
10	III.A	1	20	18	38
11	III.B	1	19	17	36
12	III.C	1	17	19	36
13	III.D	1	20	16	36
14	III.E	1	16	20	36
15	IV.A	1	16	19	35
16	IV.B	1	14	20	34
17	IV.C	1	14	20	34
18	IV.D	1	17	17	34
19	V.A	1	17	15	32
20	V.B	1	17	18	35
21	V.C	1	17	19	36
22	VI.A	1	18	17	35
23	VI.B	1	15	15	30
24	VI.C	1	18	17	35
JUMLAH		22	401	398	799

---

<sup>108</sup> Tim Pengembang Kurikulum, *Data Keadaan Siswa MIN Melayu tahun Pelajaran 2016/2017*, Muara Teweh: t., 2017, h.1



Untuk bidang prestasi peserta didik sampai saat ini sudah sangat memuaskan, tetapi masih perlu untuk ditingkatkan lagi sehingga pada saatnya nanti prestasi hingga ke tingkat nasional. Proses belajar mengajar di MIN Melayu Muara Teweh saat ini telah berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan, sehingga dengan demikian diharapkan peserta didik dapat menerima pelajaran dengan semangat untuk selalu belajar sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi belajarnya.

#### 5. Kurikulum MIN Melayu Muara Teweh

Kurikulum yang digunakan MIN Melayu Muara Teweh sekarang adalah kurikulum 2013 atau K-13. Kurikulum MIN Melayu Muara Teweh ini dikembangkan mengacu pada Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Penilaian, dan Standar Proses Standar Sarana Prasarana, Standar Pendidik dan kependidikan, Standar Pengelolaan, Standar Penilaian serta berpedoman pada panduan penyusunan kurikulum yang disusun oleh BSNP serta memperhatikan pertimbangan Komite Sekolah.

### **B. Temuan Penelitian**

Dalam bagian ini akan diuraikan tentang temuan penelitian Manajemen Peingkatan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik pada MIN Melayu Muara Teweh, untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rumusan masalah pada bab sebelumnya. Berdasarkan temuan-temuan data penelitian sesuai dengan kondisi riil di lapangan yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam dengan informan utama maupun iforman pendukung sebagai validasi data dari informan utama atas gambaran

peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik, akan dilihat pada tiga aspek tahapan model manajemen strategik, yaitu tahapan formulasi strategi, implementasi dan juga evaluasi.

Tahap formulasi strategi meliputi aspek perumusan visi dan misi, analisis lingkungan eksternal dan internal, analisis pilihan strategi, sasaran jangka panjang. Selanjutnya adalah tahap implementasi dan juga evaluasi. Tahapan-tahapan dalam model manajemen strategik sebagaimana yang disebutkan akan dipaparkan berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi selama penulis melakukan penelitian lapangan.

## **1. Perencanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh**

### **a. Visi dan Misi**

Visi dan misi pada manajemen peningkatan kompetensi tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh akan diuraikan pada pembahasan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MIN Melayu Muara Teweh, visi dan misi rencana strategik dalam program kerjanya terkait dengan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik dinyatakan sebagai berikut:

Mengenai visi dan misi peningkatan kompetensi tenaga pendidik memang belum ada secara terperinci tetapi pada prinsipnya menjadi harapan saya agar semua guru MIN Melayu Muara Teweh memiliki kualifikasi pendidikan S1 dan memiliki sertifikasi guru profesional. Guru-guru juga kedepanya harus aktif dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan baik di sekolah maupun di luar dan dapat

menjadi rujukan bagi yang lain sesuai bidang keahlian masing-masing.<sup>109</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas tergambar bahwa visi kepala madrasah terkait dengan peningkatan kompetensi guru adalah sebagian besar guru di MIN Melayu Muara Teweh memiliki kualifikasi S1, 18 orang guru mendapat sertifikasi guru profesional dan 2 orang guru sedang melanjutkan ke jenjang S2. Ia juga memiliki harapan semua guru aktif mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kompetensi masing-masing. Guru-guru MIN Melayu Muara Teweh dapat menjadi *Role model* bagi guru-guru di madrasah lainnya sesuai dengan bidang mata pelajaran dan keahlian masing-masing.

Meskipun demikian, visi yang dikemukakan ini belum termuat secara eksplisit dan utuh dalam sebuah program kerja. Program kerja yang terkait dengan hal di atas hanya termuat secara umum atau global dalam kegiatan pembinaan guru dan tenaga kependidikan yang dilaksanakan secara reguler setahun dua kali.

Pernyataan Bapak Mahlil Riduan sebagaimana yang dikemukakan di atas memiliki relevansi dengan dokumentasi program kerja kepala MIN Melayu Muara Teweh tahun 2016-2017. Pada program tahunan kepala MIN Melayu Muara Teweh terdapat beberapa jenis kegiatan yang memiliki implikasi terhadap peningkatan kompetensi guru yaitu kegiatan pembinaan guru dan tenaga

---

<sup>109</sup> Wawancara dengan Bapak Mahlil Riduan, Kepala MIN Melayu Muara Teweh, pada hari Senin 27 Maret 2017

kependidikan yang dilaksanakan pada bulan Juli dan Desember, serta kegiatan penilaian tenaga pendidik diakhir tahun pelajaran.<sup>110</sup>

Dari data di atas diketahui bahwa secara khusus memang tidak ditemukan penjabaran dari kegiatan pembinaan guru yang ada pada program kepala madrasah, tetapi hal tersebut menunjukkan bahwa ia telah memiliki rencana strategis yang berorientasi pada peningkatan kompetensi guru di MIN Melayu Muara Teweh.

b. Analisis Eksternal dan internal

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala MIN Melayu Muara Teweh, bahwa beberapa faktor yang memungkinkan diprogramkannya peningkatan kompetensi guru di MIN Melayu Muara Teweh adalah sebagian guru ada yang belum memenuhi standar keprofesionalan karena bukan berlatar belakang keguruan. Intensitas kegiatan-kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan instansi terkait baik lokal, regional maupun nasional cukup banyak. Faktor lainnya adalah motivasi yang kuat serta kesadaran dari guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Selain itu dana untuk peningkatan kompetensi guru bisa dialokasikan dalam DIPA madrasah.<sup>111</sup>

Pada saat penulis menanyakan tentang indikator pemenuhan standar minimal keprofesionalan guru di MIN Melayu Muara Teweh, Bapak Mahlil Riduan mengemukakan hal itu dapat dilihat dari latar

---

<sup>110</sup>Data dokumentasi Program kerja Kepala MIN Melayu Muara Teweh tahun pelajaran 2016/2017

<sup>111</sup> Wawancara dengan Mahlil Riduan, Kepala MIN Melayu Muara Teweh pada hari Selasa 4 April 2017

belakang pendidikan guru, faktor linieritas pendidikan, kemudian masih adanya diantara guru yang belum menguasai teknologi informasi dan guru-guru senior yang memiliki kecenderungan pada penurunan kualitas mengajar karena merasa sudah sangat menguasai materi, padahal perkembangan materi pelajaran sangat dinamis.<sup>112</sup>

Faktor pendukung secara internal yang menjadi peluang sekaligus kekuatan bagi peningkatan kompetensi profesional guru sebagaimana hasil wawancara di atas adalah masih adanya guru yang dinilai belum memenuhi standar keprofesionalan. Indikatornya antara lain latar belakang guru yang bukan dari keguruan, faktor linieritas pendidikan, penguasaan terhadap teknologi informasi dan juga aspek senioritas. Faktor pendukung lainnya adalah motivasi yang tinggi serta kesadaran dari para guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Adapun faktor pendukung secara eksternal adalah intensitas kegiatan pendidikan dan pelatihan di luar madrasah yang relatif banyak.

Sedangkan menurut wakil kepala MIN Melayu Muara Teweh bidang Kurikulum bahwa masih ada guru MIN Melayu yang dianggap masih dibawah standar minimum keprofesionalan. Ukuranya antara lain belum memiliki sertifikat tenaga pendidik profesional, belum pernah mengikuti pelatihan khusus pada bidangnya, masa kerja yang kurang dari 5 tahun dan juga tidak linier atau bukan dari keguruan.<sup>113</sup>

---

<sup>112</sup> *Ibid.*

<sup>113</sup> Wawancara dengan Krisna Fitriah, Wakil kepala MIN Melayu Muara Teweh Bidang Kurikulum pada hari Selasa 4 April 2017

Terkait dengan motivasi dan kesadaran guru-guru untuk meningkatkan kompetensi, beberapa guru MIN Melayu Muara Teweh yang penulis wawancarai mengemukakan pendapat sebagai berikut:

Walaupun saya sudah dianggap senior, tetapi saya berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan mengajar, apalagi sekarang guru dituntut untuk menguasai teknologi, ketrampilan siswa juga harus selalu berkembang, makanya tidak mungkin saya hanya mengajarkan yang itu-itu saja kepada siswa.<sup>114</sup>

Informan lainnya juga mengatakan hal yang hampir sama sebagai berikut:

Bagi saya seorang guru itu harus terus menerus belajar dan belajar, apalagi zaman sekarang kalau tidak mau belajar maka bisa ketinggalan, bisa-bisa pintar muridnya. Belajar bisa saja sendiri lewat internet atau lewat pelatihan –pelatihan.<sup>115</sup>

Motivasi dan kesadaran untuk meningkatkan kompetensi itu juga tergambar dari hasil wawancara berikut:

Saya memang sudah berkali-kali ikut kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait dengan bidang saya, baik di Muara Teweh maupun di Palangkaraya. Kegiatan yang ikuti itu di utus oleh sekolah untuk meningkat kompetensi profesional guru.<sup>116</sup>

Wawancara di atas memberikan gambaran tentang kesadaran guru-guru di MIN Melayu Muara Teweh untuk terus meningkatkan

---

<sup>114</sup> *Ibid.*,

<sup>115</sup> Haji Hamlan. Wakil kepala MIN Melayu Muara Teweh Bidang Koordinator Waka pada hari Selasa 4 April 2017

<sup>116</sup> Bapak Royani. Wakil kepala MIN Melayu Muara Teweh Bidang Humas pada hari Senin 10 April 2017

kompetensinya walaupun mereka termasuk guru-guru senior yang telah lama mengajar. Kesadaran yang tinggi ini merupakan bagian dari kekuatan bagi pihak madrasah untuk memprogramkan peningkatan kompetensi profesional gurunya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Mahlil Riduan, terkait dengan kendala atau kelemahan bahkan ancaman didapatkan data bahwa faktor yang dianggap sebagai kendala dalam peningkatan kompetensi guru MIN Melayu Muara Teweh adalah terbatasnya alokasi dana sehingga sulit untuk mengikut sertakan seluruh guru dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan secara reguler. Hal lainnya adalah bahwa disatu sisi guru harus selalu berkembang secara keilmuan, disisi lainnya guru juga harus melaksanakan tugas dan kewajibanya sebagai pengajar dan pendidik. Selain tugas mengajar yang cukup padat, guru juga memiliki keadministrasian yang sangat menyita waktu.<sup>117</sup>

Dari data di atas tergambar bahwa faktor yang dapat menjadi kendala atau kelemahan bahkan ancaman bagi peningkatan kompetensi guru di MIN Melayu Muara Teweh antara lain terbatasnya pendanaan yang dapat dialokasikan pihak madrasah karena harus berbagi kegiatan-kegiatan madrasah lainnya. Selainnya adalah faktor jumlah guru di MIN Melayu Muara Teweh yang banyak berjumlah 44guru, kegiatan yang berorientasi pada peningkatan kompetensi profesional

---

<sup>117</sup> Wawancara dengan Mahlil Riduan kepala MIN Melayu Muara Teweh pada hari Senin 10 April 2017

guru. Faktor padatnya jam mengajar dan kegiatan-kegiatan lainnya juga dapat menjadi kendala bagi keikutsertaan guru untuk meningkatkan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Menempatkan Sasaran Jangka Panjang

Tahapan model berikutnya pada model manajemen strategik peningkatan kompetensi guru adalah hal yang terkait dengan sasaran jangka panjang. Sehubungan dengan hal tersebut kepala MIN Melayu Mura Teweh mengungkapkan dalam wawancara, demikian isi wawancara dengan bapak Mahlil Riduan:

Sasaran jangka panjang dalam upaya peningkatan kompetensi guru memang tidak tertulis dalam program kerja kepala madrasah, tetapi semuanya merujuk pada visi dan misi madrasah. Karenanya sasaran jangka panjang adalah guru-guru yang profesional dibidangnya masing-masing yang siap menjadi tenaga pendidik untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja peserta didik.<sup>118</sup>

Lebih jauh Bapak Mahlil Riduan mengungkapkan bahwa program kerja peningkatan kompetensi guru merupakan bagian dari program kerja kepala madrasah. Ia juga menegaskan secara pribadi mengharapkan minimal dua tahun kedepan seluruh guru sudah memiliki sertifikat pendidik profesional. Selain itu juga dua tahun kedepan semua guru harus sudah pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai keahliannya masing-masing.

---

<sup>118</sup> *Ibid.*



Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Krisna Fitriah, wakil kepala Madrasah bidang kurikulum MIN Melayu Muara Teweh bahwa, memang belum ada sasaran jangka panjang peningkatan kompetensi guru yang dibuat oleh kepala madrasah. Kesulitannya adalah karena kepemimpinan kepala madrasah selalu berganti-ganti sehingga programnya pun berbeda-beda. Tetapi pada prinsipnya program kerja kepala madrasah selalu merujuk pada visi dan misi madrasah.<sup>119</sup>

Mencermati hasil wawancara di atas maka pada dasarnya kepala MIN Melayu Muara Teweh memiliki dua sasaran jangka panjang dalam konteks peningkatan kompetensi guru di MIN Melayu Muara Teweh. Ketiga sasaran tersebut adalah sertifikasi semua guru pada tahun 2019 dan pemerataan pendidikan dan pelatihan bagi semua guru tahun 2019.

#### d. Melakukan Analisis Pilihan Strategi

Kompleksitas program kegiatan yang harus dilaksanakan oleh kepala MIN Melayu Muara Teweh mengharuskan adanya strategi yang mapan agar semua kegiatan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kerja.

Menanggapi hal yang terkait dengan analisis strategi peningkatan kompetensi guru MIN Melayu Muara Teweh, kepala madrasah menyatakan dalam wawancara sebagai berikut:

---

<sup>119</sup> Wawancara dengan Krisna Fitriah, Wakil kepala MIN Melayu Muara Teweh Bidang Kurikulum pada hari Senin 10 April 2017

Perlu adanya strategi khusus untuk melaksanakan keinginan dan tujuan kita supaya mudah tercapai. Apalagi disini jumlah gurunya banyak, sementara pendanaan yang bisa dialokasikan untuk kegiatan-kegiatan pelatihan guru sangat terbatas. Masalah guru-guru senior yang mana saya harus hati-hati dalam mengambil keputusan . Misalnya untuk mengikuti kegiatan pelatihan di luar daerah, maka saya akan memprioritaskan guru sesuai keahlian dan belum pernah mengikuti sebelumnya. Begitu juga dengan hal-hal lainnya selalu bermusyawarah dengan wakil kepala madrasah atau guru lainnya.<sup>120</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, kepala MIN Melayu Muara Teweh nampak menggunakan analisis strategi dalam melaksanakan program kerjanya termasuk dalam hal peningkatan kompetensi guru. Diantara pilihan strateginya adalah aspek prioritas dan juga mendengarkan pendapat dan masukan dari guru-guru yang lain.

Selanjutnya ia juga mengungkapkan bahwa tidak mungkin untuk mengakomodir semua guru yang ingin mengikuti pelatihan, maka dari itu dilaksanakan kegiatan-kegiatan yang sifatnya umum yang berorientasi pada peningkatan kompetensi guru di madrasah seperti pelatihan kurikulum 2013 dan pelatihan pembuatan bahan ajar yang dikemas dalam kegiatan *in house training*. Kemudian juga selalu

---

<sup>120</sup> Wawancara dengan Mahlil Riduan. kepala MIN Melayu Muara Teweh pada hari Senin 10 April 2017

memberikan kemudahan untuk izin bagi guru yang memiliki inisiatif sendiri dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan.<sup>121</sup>

Hasil wawancara di atas lebih menegaskan bahwa adanya analisis strategi yang digunakan kepala MIN Melayu Muara Teweh dalam rangka mencapai sasaran yang diharapkan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru di MIN Melayu Muara Teweh.

#### e. Strategi Fungsional

Dalam upaya mencapai tujuan dan sasaran jangka panjang sebagaimana disebutkan di atas, beberapa hal yang telah dilakukan oleh kepala MIN Melayu Muara Teweh melalui program kerjanya adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya pendataan pendidikan dan pelatihan
- 2) Adanya kegiatan Workshop jurusan
- 3) Adanya guru yang ikut KKG
- 4) Pergantian staf sekolah secara priodik
- 5) Menginventarisir kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di luar sekolah
- 6) Menjadwalkan keberangkatan guru dalam pelatihan
- 7) Menyiapkan dana operasional mengikuti pelatihan.<sup>122</sup>

Penelusuran terhadap data-data tentang strategi fungsional yang telah dilakukan kepala MIN Melayu Muara Teweh sebagaimana hasil wawancara di atas, memang penulis temukan pada program kerja kepala Madrasah yang dijabarkan pada program kerja wakil kepala madrasah bidang kurikulum.<sup>123</sup> Meskipun demikian, program-program tersebut hanya tertulis secara global tanpa ada masa pencapaiannya.

---

<sup>121</sup> *Ibid.*,

<sup>122</sup> *Ibid.*,

<sup>123</sup> Data dokumentaasi MIN Melayu Muara Teweh tahun 2017

Wakil kepala madrasah MIN Melayu Muara Teweh yang penulis wawancarai terkait dengan hal ini menyatakan bahwa kegiatan-kegiatan sebagaimana yang disebutkan di atas memang terdapat dalam program kerjanya, kecuali yang terkait dengan penggantian staf madrasah dan penyiapan alokasi dana untuk kegiatan mengikuti pendidikan dan pelatihan.<sup>124</sup>

Berdasarkan data hasil wawancara di atas telah nampak strategi fungsional dalam mencapai sasaran jangka panjang peningkatan kompetensi guru MIN Melayu Muara Teweh meskipun strategi tersebut belum memuat target waktu pencapaiannya, namun demikian telah ada upaya dari kepala MIN Melayu Muara Teweh untuk melaksanakan beberapa aspek kegiatan yang diorientasikan pada peningkatan kompetensi guru di MIN Melayu Muara Teweh.

## **2. Pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mahlil Riduan kepala MIN Melayu Muara Teweh bahwa strategi peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu sudah menjadi bagian dari program kerja madrasah, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kompetensi guru ada yang memang menjadi program

---

<sup>124</sup> Wawancara dengan Krisna Fitriah, Wakil kepala MIN Melayu Muara Teweh Bidang Kurikulum pada hari Selasa 25 April 2017

madrasah dan beberapa diantaranya merupakan undangan dari dinas-dinas terkait.<sup>125</sup>

Selanjutnya Mahlil Riduan menyampaikan bahwa pada tahun 2016 telah mengirim beberapa guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan seperti Royani, yang mengikuti pendidikan dan pelatihan guru bidang studi di Balai Diklat banjarmasin di Banjar Baru.<sup>126</sup>

Informasi lainya juga menegaskan bahwa guru-guru yang ada di MIN Melayu Muara Teweh selalu diberikan kesempatan oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kompetensi profesional mengajar melalui pendidikan dan pelatihan. Hal senada juga disampaikan baha ia juga bahwa ia juga pernah mengikuti beberapa pelatihan seperti pendidikan dan pelatihan guru bidang studi.<sup>127</sup>

Selain mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan diluar madrasah Mahlil Riduan juga menyampaikan bahwa pihak MIN Melayu Muara Teweh juga memiliki program kegiatan untuk peningkatan kompetensi guru seperti pelatihan Kurikulum 2013, *In House Training* tentang penyusunan kurikulum.<sup>128</sup>

Kemudian untuk mengetahui sejauhmanan ketercapaian dari program kerja yang sudah direncanakan, Mahlil Riduan menyatakan bahwa ia telah melakukan evaluasi di berbagai item perencanaannya dengan selalu kontrol ke dalam, yaitu salah satunya dengan cara

---

<sup>125</sup> Wawancara dengan Mahlil Riduan. kepala MIN Melayu Muara Teweh pada hari Selasa 25 April 2017

<sup>126</sup> *Ibid.,*

<sup>127</sup> *Ibid.,*

<sup>128</sup> *Ibid.,*

memantau perkembangan dan peningkatan kompetensi guru-guru yang sudah mendapat pendidikan dan pelatihan secara berkala.<sup>129</sup>

Lebih lanjut Mahlil Riduan dalam wawancara dengan penulis, demikian kutipan wawancaranya:

Dalam mengadakan konrol untuk ketercapaian program yang sudah saya susun , saya selalu mengadakan evaluasi, tetapi untuk program kerja jangka panjang saya lakukan dengan melihat perkembangan dari waktu ke waktu, tetapi untuk peningkatan kompetensi dalam hal kewajiban utama yaitu mengajar, yaitu saya selalu menekankan kepada guru-guru untuk menyiapkan perangkat mengajar sebelum SK Tugas Mengajar saya keluarkan, bagi guru yang tidak menyiapkan perangkat mengajar tidak akan termuat dalam pembagian SK Tugas Mengajar, hal ini sebagai langkah awal agar guru-guru yang ada lebih profesional dalam bidang keahliannya.<sup>130</sup>

Keterangan di atas sesuai dengan apa yang dikemukakan salah satu guru MIN Melayu Muara Teweh bahwa memang benar para guru di madrasah ini diwajibkan untuk membuat perangkat mengajar sebelum awal tahun pelajaran.<sup>131</sup>

Kegiatan evaluasi manajemen peningkatan kompetensi profesional guru dilakukan oleh kepala MIN Melayu Muara Teweh adalah dengan melaksanakan evaluasi pada setiap kegiatan yang telah dilaksanakan. Hal ini sebagaimana yang ia ungkapkan sebagai berikut:

Setiap selesai melaksanakan kegiatan selalu diadakan evaluasi baik yang dilakukan bersama-sama dengan pelaksana, maupun evaluasi internal

---

<sup>129</sup> *Ibid.*,

<sup>130</sup> *Ibid.*,

<sup>131</sup> Wawancara dengan Titik Sandora, Wakil kepala MIN Melayu Muara Teweh Bidang Kesiswaan pada hari Senin 8 Mei 2017

unsur pimpinan, itu dilakukan pada semua kegiatan, termasuk kegiatan-kegiatan dalam hal peningkatan kompetensi guru.<sup>132</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala MIN Melayu Muara Teweh Melakukan evaluasi pada manajemen peningkatan kompetensi tenaga pendidik melalui kontrol terhadap pencapaian program-program kerja yang sudah disusun. Selain itu juga melakukan evaluasi pada setiap menyelesaikan satu kegiatan dalam hal peningkatan kompetensi tenaga pendidik.

---

<sup>132</sup> Wawancara dengan Mahlil Riduan. kepala MIN Melayu Muara Teweh pada hari Senin 8 Mei 2017

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN TEMUAN PENELITIAN**

Kepala madrasah sebagai organisator memiliki peran yang sangat kuat dan strategis dalam rangka menjalankan roda organisasi madrasah, sekaligus mengupayakan peningkatan lembaga yang ia pimpinnyadalam berbagai aspeknya, termasuk salah satunya adalah peningkatan kompetensi profesional guru.

Pembahasan yang penulis sajikan dalam tulisan ini adalah berkaitan dengan Manajemen peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh. Model manajemen akan dilihat pada aspek sasaran program strategis yang dibuat, analisis lingkungan eksternal dan internal, analisis pilihan strategis, sasaran jangka panjang dan pelaksanaan serta evaluasi. Tahapan-tahapan dalam model manajemen strategik sebagaimana yang disebutkan di atas didasarkan pada pendapat Fred R. David yang memyatakan model manajemen strategik terdiri dari formulasi strategik, implementasi strtegi dan evaluasi Strategi.<sup>133</sup>

Formulasi strategi adalah tahapan awal dalam manajemen strategik yang meliputi pengembangan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal, menentukan kekuatan dan kelemahan internal, menetapkan sasaran jangka panjang dan merumuskan alternatif strategi yang akan dilaksanakan. Sedangkan implementasi strategi adalah hal yang terkait dengan *action* nyata di lapangan dan terakhir evaluasi strategi adalah tahapan final dari tahapan

---

<sup>133</sup> Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik, Proses berfikir strategik*, Tangerang: Binarupa Aksara, tt. h. 49



manajemen strategik untuk melihat keberhasilan kegiatan perencanaan dan implementasi.

#### **A. Perencanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh**

Teori Sinoptik adalah teori yang paling lengkap dibandingkan teori lainnya. Teori sinoptik dalam berbagai literatur disebut System planning, rational system approach, atau rational comprehensiv planning. Teori ini sudah menggunakan model berpikir sistem perencanaannya, objek yang direncanakan dipandang sebagai suatu kesatuan yang bulat, dengan satu tujuan yang disebut misi. Objek atau tujuan ini diuraikan menjadi bagian-bagian dengan memakai analisis sistem sehingga sistem menampilkan strukturnya. Langkah-langkah perencanaan sinoptik meliputi 1) pengenalan masalah 2) mengestimasi ruang lingkup problem 3) mengklasifikasi kemungkinan penyelesaian 4) menginvestigasi problem 5) memprediksi alternatif 6) mengevaluasi kemajuan atas penyelesaian yang spesifik.

Formulasi strategik yang dilaksanakan kepala MIN Melayu Muara Teweh sebagai tahapan awal model manajemen strategik yang diterapkan dalam bentuk perencanaan komperhensif, integrasi teknologi dan ketrampilan berdasarkan analisis eksternal dan internal, sasaran dan juga merumuskan alternatif strategi yang akan dilakukan sesuai dengan tujuannya yaitu meningkatkan kompetensi guru.

##### **1. Merumuskan visi dan misi**

Setiap pemimpin tentunya memiliki sebuah orientasi besar terhadap yang dipimpinnya. Tidak terkecuali dengan Kepala MIN Melayu Muara Teweh yang juga memiliki banyak harapan dan keinginan dari lembaga yang dipimpinnya.

Berdasarkan data temuan penelitian bahwa harapan dan tujuan kepala Madrasah MIN Melayu Muara Teweh dalam upaya meningkatkan kompetensi guru MIN Melayu selama kepemimpinannya adalah agar semua guru memiliki kualifikasi pendidikan S1 dan memiliki sertifikasi guru profesional. Selain itu guru harus aktif dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan baik di madrasah maupun di luar. Guru-guru MIN Melayu Muara Teweh juga diharapkan dapat menjadi *role model* bagi guru-guru di madrasah lainnya, sesuai dengan bidang mata pelajaran dan keahlian masing-masing.

Penulis melihat bahwa apa yang dikemukakan kepala MIN Melayu Muara Teweh merupakan bagian dari visi dan misi terhadap peningkatan kompetensi guru. Visi dan misi yang diungkapkan memang belum dapat dikatakan ideal. Pertama karena hal itu belum di buat secara eksplisit dalam sebuah rencana kerja yang mapan. Kedua bahwa visi seyogyanya memiliki orientasi masa pencapaian, sedangkan yang dikemukakan kepala MIN Melayu Muara Teweh belum memuat batas waktu pencapaian dari tujuan yang ia harapkan.

Visi yang dibuat kepala MIN Melayu Muara Teweh pada prinsipnya merupakan suatu cita-cita tentang keadaan di masa mendatang yang

diinginkan untuk terwujud oleh seluruh elemen terkait, di mulai dari jenjang yang paling atas sampai yang paling bawah. Berikutnya adalah yang merupakan penjabaran secara tertulis mengenai visi, agar visi menjadi mudah dimengerti atau jelas bagi seluruh elemen yang terkait seperti wakil kepala madrasah dan juga guru.

Mengingat bahwa visi yang akan dikembangkan belum jelas tertulis, maka misinya pun sebagai tujuan operasional dari visi yang dibuat belum jelas. Seyogyanya misi adalah penjabaran-penjabaran operasional dari visi yang telah dibuat. Selain itu, program-program kerja terkait dengan peningkatan kompetensi guru juga belum terurai dengan baik dalam bentuk penjabaran visi. Hal ini menunjukkan bahwa misi yang dibuat masih bersifat global dan tidak menitik pada permasalahan yang diharapkan. Meskipun demikian, setidaknya hal tersebut telah menunjukkan adanya rencana strategis yang berorientasi pada peningkatan dan pengembangan kompetensi guru di MIN Melayu Muara Teweh. Fakta tersebut sesuai dengan pendapat pendapat Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L yang dikutip Triton PB bahwa manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.<sup>134</sup> Penentuan kinerja tersebut dapat dibuat dalam bentuk visi dan misi yang sudah seharusnya ditetapkan untuk menjadi tujuan dan orientasi dari setiap kegiatan yang dilaksanakan.

## 2. Analisa Eksternal dan Internal

---

<sup>134</sup> Triton PB, *Manajem Strategik, Terapan Perusahaan dan Bisnis* , Jakarta: Oryza, 2011, h. 35

Bagian berikutnya dari formulasi strategi dalam model manajemen strategik kepala MIN Melayu Muara Teweh adalah analisis eksternal dan internal yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru.

Faktor pendukung secara internal yang menjadi peluang sekaligus kekuatan bagi peningkatan kompetensi guru sebagaimana hasil temuan penelitian adalah:

- a. Masih adanya guru yang dinilai belum memenuhi standar keprofesionalan. Indikatornya antara lain latar belakang guru yang bukan dari keguruan, faktor literasi pendidikan, belum optimalnya penguasaan terhadap teknologi informasi dan juga aspek senioritas.
- b. Motivasi yang tinggi serta kesadaran dari para guru untuk terus mengembangkan kompetensinya baik secara personal maupun melalui kegiatan lembaga.
- c. Kegiatan-kegiatan formal peningkatan kompetensi guru seperti pelatihan, seminar dan lain-lain bisa dianggarkan melalui DIPA madrasah, meskipun belum ideal.

Adapun faktor pendukung secara eksternal adalah intensitas kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi guru di luar madrasah yang relatif banyak, baik yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten maupun oleh Kementerian Agama Kabupaten dan provinsi bahkan tingkat nasional.

Analisis eksternal dan internal yang dilakukan kepala MIN Melayu Muara Teweh terkait dengan adanya kendala-kendala yang dapat menjadi

hambatan bahkan ancaman bagi peningkatan kompetensi guru antara lain adalah:

- a. Terbatasnya dana yang bisa dialokasikan untuk kegiatan-kegiatan yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru. Hal ini menyebabkan sulit untuk mengikut sertakan seluruh guru dalam kegiatan pendidikan dan pelatihan secara reguler.
- b. Padatnya kegiatan mengajar guru sebagai bagian dari kewajibannya yang harus dilaksanakan.
- c. Banyak jumlah tenaga pengajar di MIN Melayu Muara Teweh.

Fakta tersebut di atas relevan dengan pernyataan Triton yang mengutip YIPD tentang manajemen strategik bahwa manajemen strategik adalah suatu cara pengelolaan organisasi atau program yang dilakukan dengan memperhatikan lingkungan eksternal dan lingkungan internal dari organisasi atau program tersebut. Dalam manajemen strategik terdapat dua bagian yang saling berhubungan yaitu perencanaan strategis dan pelaksanaan pengelolaan dari hasil perencanaan strategis tersebut.<sup>135</sup>

Meskipun tidak disampaikan secara detil terkait dengan analisis faktor eksternal dan internal dalam model manajemen kepala MIN Melayu Muara Teweh tetapi apa yang telah didapatkan dalam temuan penelitian sebagaimana uraian di atas mengambarkan bahwa kepala MIN Melayu Muara Teweh menggunakan analisis SWOT ( *Strengths Weaknes Opportunities and Threats* ), yaitu aktivitas pengkajian dan evaluasi

---

<sup>135</sup> *Ibid.*,

terhadap kekuatan ( *Strengths* ) dan kelemahan ( *Weaknes* ) internal serta peluang ( *Opportunities* ) dan ancaman ( *Threats* ) yang barasal dari luar sistem.<sup>136</sup> Analisis SWOT merupakan bagian dari kontekstualisasi analisis eksternal dan internal bagi kepala MIN Melayu dalam melihat peluang dan tantangan peningkatan kompetensi guru di MIN Melayu Muara Teweh.

### 3. Sasaran Jangka Panjang

Tahapan berikutnya pada model manajemen strategik peningkatan kompetensi guru yang ada di MIN Melayu Muara Teweh adalah hal yang terkait dengan sasaran jangka panjang.

Berdasarkan data temuan penelitian bahwa sasaran jangka panjang yang terkait dengan peningkatan kompetensi guru MIN Melayu Muara Teweh adalah :

- a. Sertifikasi bagi guru MIN Melayu Muara Teweh selambat-lambatnya 2019.
- b. Seluruh guru sudah memiliki sertifikat pendidik profesional minimal dua tahun kedepan.
- c. Pemerataan pelatihan bagi semua guru. Semua guru harus sudah pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai keahliannya masing-masing di tahun-tahun mendatang.
- d. Partisipasi aktif dan keterlibatan para guru MIN Melayu Muara Teweh pada forum-forum seminar pada tingkat kabupaten maupun provinsi pada keahlian bidang mereka masing-masing.

---

<sup>136</sup> Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* , Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, h. 74-75

Melihat dari apa yang telah ditemukan dalam penelitian, maka aspek sasaran jangka panjang pada peningkatan kompetensi guru MIN Melayu Muara Teweh telah dibuat oleh kepala madrasah. Namun demikian tahapan-tahapan pencapaian dari sebuah sasaran semestinya diprogram secara baik dan bertahap. Upaya pencapaian tujuan lembaga dalam konteks peningkatan kompetensi guru merupakan suatu proses berkesinambungan yang memerlukan pentahapan. Untuk menentukan apakah suatu tahapan sudah dicapai atau belum diperlukan suatu tolak ukur, misalnya kurun waktu dan hasil yang ingin dicapai dirumuskan secara jelas, yaitu dengan angka-angka kuantitatif.

Fakta di atas sejalan dengan teori manajemen strategik Pearce dan Robinson yang menyatakan bahwa manajemen strategik adalah kumpulan keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan dan penerapan strategi yang di desain untuk mencapai sasaran organisasi.<sup>137</sup>

#### 4. Analisa Pilihan Strategi

Banyaknya program kegiatan yang harus dilaksanakan oleh kepala MIN Melayu Muara Teweh mengharuskan adanya strategi-strategi khusus dan berbeda dari satu pelaksanaan program dengan program lainnya. Hal ini menjadi sebuah keharusan karena setiap program kegiatan memiliki karakteristik dan tujuan yang berbeda-beda. Alternatif strategi menjadi penting agar semua kegiatan berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan rencana kerja.

---

<sup>137</sup> Triton PB, *Manajemen Stregik*..... h. 35

Di antara alternatif strategi yang di kembangkan terkait dengan program peningkatan kompetensi guru MIN Melayu Muara Teweh adalah memprioritaskan guru-guru yang sesuai dengan keahlian dan belum pernah mengikuti kegiatan pelatihan untuk diikutsertakan dalam pelatihan-pelatihan. Bagi guru yang sudah pernah mengikuti maka akan mendapat giliran belakangan. Selain itu juga kepala MIN Melayu Muara Teweh selalu mengadakan rapat-rapat atau musyawarah dengan wakil kepala madrasah untuk menentukan orang-orang yang layak dan harus mengikuti kegiatan pelatihan. Tidak lupa pula kepala MIN Melayu Muara Teweh melakukan koordinasi dengan guru-guru yang berkepentingan dalam hal tersebut.

Mengingat keterbatasan anggaran dan juga kesempatan bagi semua guru di MIN Melayu Muara Teweh untuk ikut aktif mengikuti kegiatan pelatihan di luar sekolah, maka kepala MIN Melayu Muara Teweh memprogramkan beberapa kegiatan yang berorientasi bagi peningkatan kompetensi guru. Kegiatan tersebut dilaksanakan intren madrasah secara reguler untuk mengakomodasi kebutuhan guru-guru MIN Melayu Muara Teweh terhadap peningkatan kompetensinya.

##### 5. Strategi Fungsional

Strategi fungsional yang berbentuk rangkaian program yang disiapkan kepala MIN Melayu Muara Teweh dalam konteks peningkatan kompetensi guru meliputi:

- a. Adanya pendataan pendidikan dan pelatihan tenaga pendidik



- b. Adanya guru yang mengikuti penataran
- c. Adanya kegiatan workshop bidang studi
- d. Adanya guru yang ikut KKG
- e. Penggantian staf madrasah secara priodik
- f. Menginventarisir kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan di luar madrasah
- g. Menjadwalkan keberangkatan guru yang ikut pelatihan
- h. Menyiapkan dana operasional mengikuti pelatihan

Berdasarkan data temuan penelitian di atas telah tergambar strategi fungsional berupa rangkaian program kerja yang disiapkan dalam mencapai sasaran jangka panjang telah dilaksanakan oleh kepala MIN Melayu Muara Teweh. Program-program peningkatan kompetensi guru MIN Melayu Muara Teweh meskipun belum memuat target waktu pencapaiannya namun demikian telah ada upaya dari kepala MIN Melayu Muara Teweh untuk melaksanakan beberapa aspek kegiatan yang diorientasikan pada peningkatan kompetensi guru di MIN Melayu Muara Teweh. Hal ini menjadi pijakan awal bagi kepala MIN Melayu Muara Teweh untuk mengimplimentasikan program kegiatan secara baik dan terkondisi pada tahap selanjutnya.

Langkah penting strategi fungsional semestinya dilakukan dengan membagi-baginya ke dalam berbagai sasaran jangka pendek, misalnya dalam jangka waktu tahunan, secara berkesinambungan dengan memperhatikan skala prioritas serta dapat diukur. Ssaran

jangka pendek ini hendaknya mengacu pada strategi fungsional yang sifatnya operasional. Strategi fungsional yang sifatnya lebih operasional ini mengarah pada berbagai bidang fungsional dalam perusahaan untuk memperjelas hubungan makna strategis utama dengan identifikasi rincian yang sifatnya spesifik.

Strategi fungsional ini menjadi panutan dalam melakukan berbagai aktivitas agar konsisten bukan hanya dengan strategi utamanya saja, melainkan juga dengan strategi bidang fungsional lainnya, seperti program yang terkait dengan wakil kepala madrasah dan lain-lainnya. Hal ini nampaknya belum dilakukan secara baik oleh kepala MIN Melayu Muara Teweh.

Memperhatikan dari paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model manajemen strategik yang diterapkan kepala MIN Melayu Muara Teweh dalam meningkatkan kompetensi guru adalah model manajemen integratif. Kegiatan manajerial kepala madrasah dilakukan atas dasar perencanaan strategis melalui identifikasi masalah hingga melakukan tahapan-tahapan perencanaan secara fungsional terkait dengan peningkatan kompetensi guru MIN Melayu Muara Teweh.

#### B. Pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh

Implementasi strategi ( *strategic implementation* ) adalah metode yang digunakan untuk mengoperasionalisasikan atau melaksanakan strategi

dalam organisasi.<sup>138</sup> Dari apa yang telah diformulasikan kepala MIN Melayu Muara Teweh dalam hal pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional guru telah terimplementasi ke dalam beberapa program kegiatan, baik yang dilakukan mandiri secara internal maupun sebagai partisipan pada kegiatan pelatihan yang dilaksanakan di luar madrasah.

Pada tahapan ini, kepala MIN Melayu Muara Teweh telah mengirim beberapa guru untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Balai Diklat Banjarmasin di Banjar Baru. Melaksanakan kegiatan untuk pengembangan kompetensi guru seperti pelatihan Kurikulum 2013, *In House Training* tentang penyusunan kurikulum 2013.

Implementasi yang dilakukan oleh kepala MIN Melayu Muara Teweh dalam beberapa program kegiatan yang telah dan akan dilakukan di atas menunjukkan bahwa program program kegiatan peningkatan kompetensi guru telah terealisasi. Realisasi dari kegiatan tersebut adalah sebagai perwujudan dari program yang direncanakan sebelumnya. Hal-hal yang terkait dengan teknis kegiatan telah dilakukan pengkajian dan atas dasar pertimbangan-pertimbangan rasional, seperti faktor pemerataan bagi guru dan juga skala prioritas.

Mencermati dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan peningkatan kompetensi guru yang dilakukan di MIN Melayu Muara Teweh adalah:

---

<sup>138</sup> Fred R David, *Strategic Manajement ( Manajemen Strategik )*, Jakarta: Salemba Empat, 2010, h. 9

1. Peningkatan kompetensi guru melalui pendidikan dan pelatihan
2. Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berbasis teknologi informasi
3. Peningkatan kompetensi guru melalui KKG
4. Pelatihan kurikulum 2013
5. Mendorong studi lanjut
6. Studi banding ke MIN Malang

Pada aspek evaluasi strategi yang dilakukan kepala MIN Melayu Muara Teweh adalah dengan melakukan evaluasi di berbagai item perencanaannya dengan selalu mengadakan kontrol. Cara yang dilakukan adalah memantau perkembangan dan peningkatan kompetensi guru-guru yang sudah mendapat pendidikan dan pelatihan secara berkala. Selanjutnya adalah dengan mengadakan evaluasi pada setiap program kegiatan yang telah dilaksanakan.

Apa yang telah dilakukan kepala MIN Melayu Muara Teweh dalam konteks evaluasi strategi belum sepenuhnya dilakukan secara optimal. Hal ini dikarenakan bahwa kegiatan evaluasi tidak sampai pada mencermati apakah strategi berjalan dengan baik atau tidak. Hal ini dibutuhkan untuk memenuhi prinsip bahwa strategi haruslah secara terus menerus disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang selalu terjadi di lingkungan eksternal maupun internal. Semestinya kegiatan evaluasi juga sampai pada tahap menganalisa faktor-faktor eksternal dan internal sebagai basis strategi yang sedang berjalan, adanya pengukuran kinerja

serta langkah-langkah pengambilan tindakan perbaikan. Kondisi ini belum terjadi sepenuhnya dari apa yang dilakukan kepala MIN Melayu Muara Teweh.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan analisis pembahasan tentang manajemen peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik, maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Perencanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Meleyu Muara Teweh dilakukan dengan: Teori sinoptik, dalam berbagai literatur disebut System planning, rational system approach, atau rational comprehensiv planning. Teori ini sudah menggunakan model berpikir sistem perencanaannya, objek yang direncanakan dipandang sebagai suatu kesatuan yang bulat, dengan satu tujuan yang disebut misi. Objek atau tujuan ini diuraikan menjadi bagian-bagian dengan memakai analisis sistem sehingga sistem menampilkan strukturnya. Langkah-langkah perencanaan sinoptik meliputi 1) pengenalan masalah 2) mengestimesi ruang lingkup problem 3) mengklasifikasi kemungkinan penyelesaian 4) menginvestigasi problem 5) memprediksi alternatif 6) mengevaluasi kemajuan atas penyelesaian yang spesifik.
2. Pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh dilakukan dengan: a) Mendorong studi lanjut, b) Melalui pendidikan dan pelatihan, c) Melalui pelatihan berbasis teknologi informasi, d) Melalui KKG, e) Pelatihan kurikulum 2013 dan f) studi

banding ke MIN Malang, Jawa Timur. Evaluasi dilakukan oleh kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri Melayu Muara Teweh dengan mengadakan kontrol, memantau perkembangan dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan secara berkala dan mengadakan evaluasi pada setiap program kegiatan yang telah dilaksanakan di MIN Melayu Muara Teweh, Kelurahan Melayu, Kecamatan Teweh Tengah, Kabupaten Barito Utara, Kalimantan Tengah.

## **B. REKOMENDASI**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan peneliti di atas, maka penulis merekomendasikan beberapa hal berkaitan dengan Manajemen Peningkatan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik di MIN Melayu Muara Teweh, sebagai berikut :

1. Membuat visi dan misi dan orientasi yang jelas dan terukur dalam hal perencanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik di MIN Melayu Muara Teweh
2. Pelaksanaan peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik seyogyanya dilakukan dengan membuat sasaran jangka pendek, dan jangka panjang secara berkesinambungan dengan memperhatikan skala prioritas serta dapat di ukur.
3. Melakukan evaluasi secara menyeluruh dengan mencermati manajemen yang sedang berjalan dan melakukan perubahan-perubahan strategi sesuai dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan madrasah, melakukan pengukuran kinerja serta langkah-langkah pengambilan tindakan perbaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Qodir, Jasiah, Khairil Anwar, Tutut Sholihah, Muhammad, Hamdanah, Jairi, *Pedoman Penulisan Tesis*, Palangka Raya: Pascasarjana STAIN, 2015
- Arikanto, Suharsimi, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2009.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, Cetakan kesebelas, 1998.
- Andang, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014, h. 74-75.
- Al-Hasyimi, Abdul Hamid, *Ar-Rasulu Al-Arabiyyu Al Murabbi terjemah, Mendidik Ala Rasulullah*, Jakarta: Pustaka Azzam.2001
- Al-Hasyimi, Abdul Hamid, *Ar-Rasulu Al-Arabiyyu Al-Murabbi terjemah, Mendidik Ala Rasulullah*, Jakarta: Pustaka Azzam. 2001
- Arijanto, Agus, *MSDM Strategik*, Jakarta: Pusat pengembangan Bahan Ajar-UMB, dakses 3 Januari 2015, h. 5
- Aly, Hery Noer, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos, 1999
- Darwin, Sudarwan, *Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003, Cet. 1
- David, R, Fred, *Strategic Manajement ( Manajemen Strategik )*, Jakarta: Salemba Empat, 2010, h. 9
- Dirjen Dikdasmen, *Pengarahan Dirjen Dikdasmen tentang Pergeseran Paradigma Peningkatan Kualitas Pendidikan*, Jakarta: Ditjen Dikdasmen, 2000
- Haris, Bm Et, Al, *Personil Administration In Education Leadership For Intruction Improvemen*, Bostom Allyn And Bacom Inc, 1979
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Repuplik Indonesia Guru dan Dosen, Bandung: Nuansa Aulia, 2006, Cet. 3
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Baasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 200.
- Himpunan Peraturan Perundang-undangan Repuplik Indonesia Guru dan Dosen, Op.Cit.



- Imam Machali dan Didin Kurniadin, *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Arruzmedia, 2012. H. 153.
- Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, Jakarta, Kencana Prenada Media Grup, 2012
- Khoiron Rosyadi, *Pendidikan Profetik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004
- Kisupriyoko, *Konfigurasi Politik Pendidikan Nasional*, Yogyakarta, Pustaka Fahima, 2007
- Lasa Hs, *Manajemen Perpustakaan Sekolah*, Yogyakarta: Pinus, 2007
- M.Dahlan, Al-Basrry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, ( Yogyakarta: Arloka, 2001)
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004
- Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, Cet. 1
- Marimba, D Ahmad, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung: Al Maarif, 1980
- Mulyasa, E., *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007
- McDonell, H And Ansoff, I, *Implanting Strategic Management*, Prentice Hall International (UK) Ltd, Second edition, 1990, h. Xv.
- Meleong, J Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2001
- Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Moh.Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003
- Marianne Coleman, dan Tony Bush, *Manajemen Strategi...*h. 212
- Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, Yogyakarta: UGM Press, 2001
- Mohal.Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006, Cet. 19

- Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif Memberdayakan dan Mengubah Jalan Hidup Siswa*, ( Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Cet.2
- Nizar, Samsul, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Abdul Halim Ciputat Pers, 2002
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 19 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Qemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003, Cet.3
- Robert Bogdan dan Stevan J.Taylor, *Kualitatif Dasar-dasar Penelitian*,Terj A Khozin Efendi, Surabaya: Usaha Nasional, 1996
- Robet Wetermen, Dikutip dari Jeffrey Preffer, *Human Equation*, Harvard, Bussines Scholl Press, 1998
- Shihab, Quraish, *Membumikan Al Qur`an*, (Banding: Mizan, 1999).
- Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: PustakaSetia, 2012
- Sagala, Syaiful, *Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2011, h. 128.
- Sallis, Edward, *Total Quality Management in Education* ( Manajemen Mutu Pendidikan), Jogjakarta: IRCiSoD,2010, Cet IX,
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sagala, Syaiful, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2009, Cet.1
- Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Supriyanto, Jurnal Ilmu Pendidikan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Daerah Dijeminas "Jurnal Ilmu Pendidikan, IKIP 1997,Jilid 4, Nopember 1997Tim Pengembang Ilmu Pendidikan, Ilmu dan Aplikasi Pendidikan, ( Bandung: PT.Imperial Bhakti Utama, 2007)
- Suryadi Ace dan HAL.A.R Tilaar,*Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*, Bandung: PT.RemajaRosdakarya, 1993

- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2001.
- Triton PB, *Manajemen Strategik*, Terapan Perusahaan dan Bisnis, Jakarta: Oryza, 2011, h. 35-36.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan*, Bandung, Alfabeta, 2014.
- Wahyuni, Sri Agustini, *Manajemen Strategik Pengantar Proses Berfikir Strategik*, Tangerang Selatan: Binarupa Aksara, h. 31.
- Wukir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*, Yogyakarta: Multi Presindo, 2013. h. 26-27.
- Wibowo, *Manajemen Perubahan*, Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2012.
- [http://ajengayuwindriatin.blogspot.co.id/2011/12/konsep perencanaan pengorganisasian.html](http://ajengayuwindriatin.blogspot.co.id/2011/12/konsep_perencanaan_pengorganisasian.html), diakses pada tanggal 2 januari 2017, jam 12.30 wib
- [http://ajengayuwindriati.blogspot.co.id/2011/12/konsep perencanaan pengorganisasian.html](http://ajengayuwindriati.blogspot.co.id/2011/12/konsep_perencanaan_pengorganisasian.html), diakses pada tanggal 28 januari 2017, jam 13.30 wib
- [http://penelitiankasus.blogspot.co.id/2009/03/pengertian-penelitian studi kasus.html](http://penelitiankasus.blogspot.co.id/2009/03/pengertian-penelitian_studi_kasus.html), diakses tanggal 28 Januari 2017 jam 13.00 wib
- <http://sitimasrurohal.blogspot.com/2009/11/kompetensi-guru.html>, diakses pada tanggal 29 Maret 2010
- [http://desiidiasari.wordpress.com/2011/05/05/teori-perencanaan pendidikan.html](http://desiidiasari.wordpress.com/2011/05/05/teori-perencanaan_pendidikan.html), diakses pada tanggal 29 januari 2017.

